NBBU

1 januari 2026
tot 31
december
2028

NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

DE ONDERGETEKENDEN, TE WETEN:
WERKNEMERSPARTIJ

Vakbond LBV
Verzamelgebouw Zuid Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam
www.lbv.nl

EN WERKGEVERSPARTIJEN

Algemene Bond Uitzendondernemingen
Singaporestraat 74, 1175 RA Lijnden
www.abu.nl

Nederland Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort
www.nbbu.nl

ieder als partij ter andere zijde,
verklaren met ingang van 10 april 2025 de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor uitzendkrachten.

Amersfoort, 2026

CAO

CONTENT

Hoofdstuk 1: Algemeen

Artikel 1	Werksfeer	7
Artikel 2	Definities	8
Artikel 3	Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen	10
Artikel 4	Rechten en plichten bij inschrijving	11
Artikel 5	Verplichtingen van de uitzendonderneming	12
Artikel 6	Verplichtingen van de uitzendkracht	13

Hoofdstuk 2: Rechtspositie en flexibiliteit

Artikel 7	Beschikbaarheid en exclusiviteit	14
Artikel 8	Inroosteren	15
Artikel 9	Oproeptermijn en oproepregels	16
Artikel 10	Kwartaal-, jaarurennorm of norm over een andere periode	17
Artikel 11	Tijd-voor-tijd	18
Artikel 12	Tijdverantwoording	19
Artikel 13	Aangaan van de uitzendovereenkomst	20
Artikel 14	Rechtspositie	21
Artikel 14	Rechtspositie	23
Artikel 15	Opvolgend werkgeverschap	30
Artikel 15	Opvolgend werkgeverschap	32
Artikel 16	Proeftijd	34
Artikel 17	Arbeidsduur en arbeidstijden	35
Artikel 18	Einde van de uitzendovereenkomst	36

Hoofdstuk 3: Aan het werk

Artikel 19	Verantwoordelijkheid uitzendonderneming	38

Hoofdstuk 3: Aan het werk

Artikel 20	Recht op hulpmiddelen	39

Hoofdstuk 4: Beloning

Artikel 20a	Inwerkingtreding hoofdstuk beloning	40
Artikel 21	Gelijkwaardige beloning	41
Artikel 22	Toepassing artikel 8 lid 1 Waadi	44
Artikel 23	Vaststellen beloning en bevestiging uitzendkracht	46
Artikel 24	Vaststellen beloning niet-indeelbare uitzendkracht	47
Artikel 25	Inschaling	49
Artikel 26	Vaststellen van het uurloon	50
Artikel 27	Periodieken	52
Artikel 28	Grondslag toepassing gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden	53
Artikel 29	Arbeidsongeschiktheid	54
Artikel 30	Feestdagen	55
Artikel 31	Vakantiedagen	56
Artikel 32	Vakantiebijslag	57
Artikel 33	Bepalen waarde (verlof)dag	58
Artikel 34	Duurzaam werken en leven	59
Artikel 34a	Aanvullende sociale regelingen / verzekeringen	60
Artikel 35	Brutovergoeding	61
Artikel 36	Toepassing uitvoeringsregels	62
Artikel 36a	Overgangsrecht	63
Artikel 37	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	64
Artikel 38	Afrekenen opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden bij wegvallen uitzendarbeid	65
Artikel 39	Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid	66
Artikel 39	Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid	67
Artikel 40	Opbouw vakantiebijslag en -dagen bij wegvallen uitzendarbeid	68
Artikel 41	Arbeidsongeschiktheid tijdens wegvallen uitzendarbeid	69

Hoofdstuk 4: Beloning

Artikel 41a	Overgangsrecht	70
Artikel 42	Regeling onwerkbaar weer	71
Artikel 43	Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid	73
Artikel 44	Beloning bij nieuwe terbeschikkingstelling	75

Hoofdstuk 5: Pensioen en zwaarwerkregeling

Artikel 44a	Inwerkingtreding pensioen	76
Artikel 45	Pensioen	77
Artikel 46	Pensioen en gelijkwaardigheid	78
Artikel 47	Deelname uitzendkrachten aan de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra	79

Hoofdstuk 6: Bijzondere groepen

Artikel 47a	AOW-gerechtigde uitzendkrachten	80
Artikel 48	-	81
Artikel 49	Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland, huisvesting, vervoer en ziektekosten	82
Artikel 50	Verrekenen van boetes	87
Artikel 51	Inhoudingen op het loon	88
Artikel 52	Inkomensgarantie	89

Hoofdstuk 7: Overig

Artikel 53	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	91
Artikel 54	SFU	93
Artikel 55	Private aanvulling WW en WGA	94
Artikel 56	Behandeling klachten en/of geschillen	95
Artikel 57	Fusiegedragsregels	96
Artikel 58	Naleving	97
Artikel 59	Dispensatie	98
Artikel 60	-	99
Artikel 61	Wijzigingen	100

Hoofdstuk 7: Overig

Artikel I	Bijlage I Loonstrook	101
Artikel II	Bijlage II Pensioen	102
Artikel III	Bijlage III Functie-indeling en functieniveau	103
Artikel IV	Bijlage IV Huisvestingsnormen	104
Artikel V	Bijlage V Prijs-kwaliteitsysteem (PKS) huisvesting	106
Artikel VV	Protocolafspraken	109

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1

Werksfeer

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geldt voor werkgevers die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)*. De cao is van toepassing op de uitzendovereenkomsten van leden, niet zijnde payrollovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 7:692 BW, behoudens dispensatie op grond van artikel 59 van de cao.

2a. De CAO voor Uitzendkrachten is niet van toepassing op de uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stelt aan werkgevers in de zin van de CAO Bouw & Infra.

2b. Op de uitzendonderneming die lid is van de NBBU of de ABU of dan wel is gedispenseerd van de algemeen verbindend verklaarde CAO Bouw & Infra is, in afwijking van sub a en overeenkomstig lid 1 van dit artikel deze cao van toepassing.

** De ABU-CAO bevat inhoudelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als de NBBU-CAO.*
*** In de cao worden personen te allen tijde aangeduid in de mannelijke vorm. Dit is slechts een stilistische keuze.*

Artikel 2

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

a. **cao-partijen**: partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten, te weten de NBBU en de LBV;

b. **de cao**: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen;

c. **basisloon**: het periodeloon bij de opdrachtgever, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren etc.;

d. **beloning**: het totaal aan arbeidsvoorwaarden van toepassing op de uitzendkracht op grond van deze cao;

e. **gebruikelijke loon**: het totaal aan loon waaronder het basisloon vermeerderd met alle loonelementen en vergoedingen die structureel worden uitgekeerd en die intrinsiek samenhangen met de werkzaamheden van de uitzendkracht. Hieronder vallen geen kostenvergoedingen en geen loonelementen die voorwaardelijk zijn (zoals een winstuitkering);

f. **gelijkwaardige beloning**: de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 21 (gelijkwaardige beloning) van deze cao;

g. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht, ongeacht hoeveel uren er gewerkt zijn. Ook tellen weken mee waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie geniet, ongeacht hoeveel vakantie-uren zijn opgenomen;

h. **opdracht**: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming, betreffende de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan de opdrachtgever;

i. **opdrachtgever**: degene aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door de uitzendonderneming;

j. **schriftelijk**: op schrift gesteld dan wel digitaal - langs elektronische weg - ter beschikking gesteld. Als informatie via een elektronische omgeving wordt verstrekt, moeten de daarop ter beschikking gestelde documenten door de uitzendkracht kunnen worden gedownload. De uitzendkracht moet minimaal één maand van tevoren worden geïnformeerd wanneer deze elektronische omgeving wordt afgesloten of de

k. **terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;

l. **uitzendbeding**: het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW en artikel 18 lid 1 van deze cao;

m. **uitzendkracht**: degene die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;

n. **uitzendonderneming**: degene die een uitzendkracht ter beschikking stelt van (uitzendt naar) een opdrachtgever;

o. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de uitzendkracht door de uitzendonderneming op basis van een opdracht ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om daar werkzaamheden te verrichten onder zijn leiding en toezicht;

p. **week**: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 3

Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen

1. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028.

2. Als geen van de cao-partijen de bepalingen uit de cao bij aangetekend schrijven voor het einde van de looptijd heeft opgezegd, worden deze bepalingen voor de duur van één jaar verlengd.

3. Partijen spreken af slechts dan tot opzegging over te gaan indien de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen, uitgeput zijn. Opzegging kan plaatsvinden zonder opzegtermijn tegen het einde van de looptijd. Na opzegging wordt deze cao voor de duur van één jaar verlengd en zullen partijen dat jaar gebruiken om te bezien hoe er alsnog tot een nieuwe cao gekomen kan worden.

Artikel 4

Rechten en plichten bij inschrijving

1. Bij inschrijving bij de uitzendonderneming geeft de kandidaat aan of hij in aanmerking wil komen voor werk.

2. De inschrijving brengt voor zowel de uitzendonderneming als de kandidaat niet de verplichting met zich mee uitzendwerk aan te bieden of te aanvaarden.

3. Bij inschrijving verstrekt de kandidaat de gevraagde inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden. Onder gevraagde informatie wordt mede begrepen informatie over opleidingen, werkervaring en competenties bij de vorige opdrachtgever(s), in verband met het kunnen uitvoeren van de inschaling bij de opdrachtgever als bedoeld in artikel 25.

4. Als uit de informatie blijkt dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever, als bedoeld in artikel 15, zou kunnen worden beschouwd, verstrekt de kandidaat op verzoek inlichtingen over de aan hem uitbetaalde transitievergoeding en mag de uitzendonderneming vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod intrekken.

Artikel 5

Verplichtingen van de uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming wijst iedere vorm van discriminatie af.

2. Vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk een exemplaar van de cao.*

3. De bepalingen van de cao zijn met uitzondering van artikel 20a zogenaamde minimumbepalingen. Afwijking van de cao en de bijlagen is alleen toegestaan als dit in het voordeel van de uitzendkracht is.

4. Op verzoek van de uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van het aantal met de uitzendkracht aangegane uitzendovereenkomsten en de data van aanvang en einde daarvan. Uit deze opgave blijkt tevens welke uitzendwerkzaamheden de uitzendkracht heeft verricht en bij welke opdrachtgever(s) hij heeft gewerkt. De gegevens worden verstrekt zolang de uitzendonderneming over deze gegevens mag beschikken volgens de termijnen die uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) volgen.

* *De NBBU-CAO en de ABU-CAO zijn als app te downloaden.*

Artikel 6

Verplichtingen van de uitzendkracht

1. De uitzendkracht verricht op grond van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.

2. De uitzendkracht dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.

3. Als de uitzendkracht zich ongewenst gedraagt, procedures of redelijke voorschriften overtreedt, kan de uitzendonderneming één of meerdere van de volgende sancties opleggen:
a. waarschuwing;
b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon; en/of
c. ontslag (zo nodig op staande voet).

HOOFDSTUK 2

RECHTSPOSITIE EN FLEXIBILITEIT

Artikel 7

Beschikbaarheid en exclusiviteit

1. De uitzendkracht is vrij om elders werk te aanvaarden, tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.

2. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting (zoals bedoeld in artikel 39 van deze cao) kan zijn bij aanvang van de uitzendovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de uitzendonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de uitzendonderneming om de uitzendkracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt ter beschikking te kunnen stellen. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van de (het aantal) dag(en), het (de) tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

Artikel 8

Inroosteren

Als er geen vaste arbeidstijden zijn overeengekomen, dan wordt de uitzendkracht voor het inroosteren in de gelegenheid gesteld zijn beschikbaarheid op te geven. Deze beschikbaarheid is leidend bij het inroosteren en kan slechts met instemming van de uitzendkracht worden veranderd. De uitzendkracht kan niet verplicht worden meer beschikbaar te zijn dan op grond van zijn overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt.

Artikel 9

Oproeptermijn en oproepregels

1. Als voor de werknemer bij de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie uitoefent als de uitzendkracht een kortere oproeptermijn geldt dan de wettelijke termijn van vier dagen, dan mag de uitzendonderneming ook deze kortere termijn toepassen.

2. Wanneer gebruik wordt gemaakt van lid 1 informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht hierover.

Artikel 10

Kwartaal-, jaarurennorm of norm over een andere periode

1. Wanneer bij de opdrachtgever voor de werknemer die een gelijk(waardig)e functie als de uitzendkracht vervult een jaar- of kwartaalurennorm geldt, dan wel een norm over een andere periode die meerdere uitbetalingstermijnen omvat, dan mag de uitzendonderneming deze ook toepassen voor de uitzendkracht. Hiermee wordt invulling gegeven aan artikel 11 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. Wanneer gebruik wordt gemaakt van lid 1 informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht hierover.

Artikel 11

Tijd-voor-tijd

1. De uitzendonderneming kan op vergelijkbare wijze gebruikmaken van de tijd-voor-tijdregeling die de opdrachtgever kent voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult als de uitzendkracht. Hiermee wordt invulling gegeven aan artikel 13a lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Een eventueel aan het einde van de opdracht openstaand saldo van meer of minder uren wordt na het einde van de opdracht afgerekend.

2. Wanneer gebruik wordt gemaakt van lid 1 informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht hierover.

Artikel 12

Tijdverantwoording

1. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de wijze van verantwoording van de gewerkte uren. Deze tijdverantwoording bevat het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren en wordt schriftelijk vastgelegd.

2. De tijdverantwoording wordt naar waarheid ingevuld. De uitzendkracht heeft inzage in de oorspronkelijke tijdverantwoording en ontvangt op verzoek een afschrift daarvan.

3. Bij een geschil over de tijdverantwoording, ligt de bewijslast over het aantal gewerkte uren bij de uitzendonderneming.

Artikel 13

Aangaan van de uitzendovereenkomst

1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariëring en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao.

2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.

3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding: Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase 1-2 /A*.

Op de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd, wordt sub a vervangen door het volgende.
a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding: Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot de periode zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 1 BW.
b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding: Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst.

** Waar in deze cao wordt gesproken over fase 1-2, 3 en 4, kan de uitzendonderneming ook kiezen voor de aanduiding A (voor fase 1-2), B (voor fase 3) en C (voor fase 4)*

Artikel 14

Rechtspositie

Dit artikel is van toepassing tot de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd.

Fase 1-2

1a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 1-2 zolang deze nog niet in meer dan 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
1b. Vervallen.
1c. De 52 weken in fase 1-2 worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken en doorbetaalde vakantieweken tellen mee, conform artikel 2 sub g), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.
1d. De uitzendovereenkomst volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

Fase 3

2a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 3 zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase 1-2* wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase 1-2 een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
2b. Fase 3 duurt maximaal drie jaar en in deze fase kunnen maximaal zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding worden overeengekomen.
2c. In fase 3 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
2d. De periode van drie jaar en het aantal van zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (als bedoeld sub b) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. De onderbrekingstermijn 5 wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.

Fase 4

3. a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 4 zodra de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding na voltooiing van fase 3 wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase 3 een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.

3b. In fase 4 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.
3c. Als de uitzendkracht na beëindiging van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst in fase 4. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.

4. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

5. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen ten gunste van de uitzendkracht afwijken van de fasesystematiek zoals omschreven in dit artikel.

**De voor 1 januari 2023 53ste tot en met de 78ste gewerkte weken in fase 1-2 tellen in duur en aantal uitzendovereenkomsten niet mee in fase 3.*

Artikel 14

Rechtspositie

Op de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd, wordt artikel 14 vervangen door het volgende artikel.

1. In deze cao wordt voor het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht uitgegaan van een fasesysteem*. Dit fasesysteem sluit aan bij de wet (boek 7 titel 10 BW) waarin de rechtspositie van de uitzendkracht is geregeld. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen met betrekking tot de rechtspositie ten gunste van de uitzendkracht afwijken van het fasesysteem en de wet.

Fase 1-2

2a. Fase 1-2 is de periode voorafgaand aan artikel 7:668a BW, zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 8 BW. Fase 1-2 duurt overeenkomstig artikel 7:691 lid 1 BW 52 gewerkte weken. Voor de telling van 52 gewerkte weken tellen niet alleen gewerkte weken mee, maar ook doorbetaalde vakantieweken.
2b. In fase 1-2 is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met of zonder uitzendbeding.
2c. De toepassing van het uitzendbeding en/of uitsluiting loondoorbetaling overeenkomstig artikel 7:691 lid 2 en 7 BW moet schriftelijk in de uitzendovereenkomst worden vastgelegd.
2d. De uitzendovereenkomst volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

Fase 3

3a. Fase 3 is de periode als bedoeld in artikel 7:668a en artikel 7:691 lid 8 BW waarin de uitzendkracht werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd. Fase 3 duurt twee jaar.** 3b. In fase 3 kunnen overeenkomstig artikel 7:668a en artikel 7:691 lid 8 BW maximaal zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen. Het uitzendbeding kan in fase 3 niet worden toegepast.

Fase 4

4. Fase 4 is de periode waarin de uitzendkracht werkzaam is, nadat fase 3 is voltooid. In fase 4 is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.

5. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming 6 aan de hand van

de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

Tussenpoos

6. De wettelijke tussenpoos van 60 maanden als bedoeld in artikel 7:668a BW en artikel 7:691 BW is van toepassing, evenals de verkorte tussenpoos voor de in deze artikelen genoemde uitzonderingsgevallen.

Uitzondering uitzendkracht in beroepsbegeleidende leerweg en minderjarige uitzendkracht

7. De uitzendkracht die:
a. een uitzendovereenkomst is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs; of
b. een uitzendovereenkomst heeft, de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt en een gemiddelde arbeidsomvang heeft van maximaal twaalf uur per week;
blijft in afwijking van het bepaalde in lid 2 werkzaam in fase 1-2 en de duur van fase 1-2 wordt verlengd voor zolang de uitzendkracht onder sub a of b van dit artikellid valt. In dit geval kan alleen gedurende de eerste 52 weken van fase 1-2 het uitzendbeding en de uitsluiting loondoorbetaling van toepassing worden verklaard.

8. Zodra de uitzendkracht niet langer onder lid 7 sub a of b valt, geldt het volgende:
a. als het aantal gewerkte weken in fase 1-2 op dat moment minder dan 52 weken bedraagt, wordt de telling binnen fase 1-2 voortgezet.
b. als het aantal gewerkte weken in fase 1-2 op dat moment 52 weken of meer bedraagt, start de uitzendkracht aan het begin van fase 3.

9. Als de uitzendkracht op het moment dat hij in fase 3 werkzaam is onder lid 7 sub a of b valt, dan stopt de telling voor fase 3 als bedoeld in lid 3 sub a en b. De telling in fase 3 loopt weer door zodra de uitzendkracht niet langer onder lid 7 sub a of b valt.

Uitzondering AOW/gerechtigde uitzendkracht

10. De AOW-gerechtigde uitzendkracht is de uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of heeft bereikt.

11. Voor de AOW-gerechtigde uitzendkracht geldt in afwijking van lid 3 dat fase 3 vier jaar duurt, gedurende welke periode maximaal zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen.

12. Als de uitzendovereenkomst van rechtswege is beëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde uitzendkracht binnen 60 maanden na deze beëindiging weer

voor de uitzendonderneming aan de slag gaat, wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald:
a. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 1-2 zat, wordt de telling binnen fase 1-2 voortgezet.
b. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 3 of 4 zat, start hij aan het begin van fase 3 en start de telling in fase 3 opnieuw.

13. Is er sprake van opvolgend werkgeverschap en zet de AOW-gerechtigde uitzendkracht zijn werkzaamheden via de uitzendonderneming voort, dan wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald:
a. Wanneer de AOW-gerechtigde uitzendkracht na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geen relevant arbeidsverleden heeft opgebouwd, start hij aan het begin van fase 1-2.
b. Wanneer het door de AOW-gerechtigde uitzendkracht na het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd opgebouwde relevante arbeidsverleden minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt dit arbeidsverleden ingepast in fase 1-2, waarna de telling binnen fase 1-2 wordt voortgezet.
c. Wanneer het door de AOW-gerechtigde uitzendkracht na het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd opgebouwde relevante arbeidsverleden 52 of meer gewerkte weken bedraagt, dan start de AOW-gerechtigde uitzendkracht aan het begin van fase 3.

Voor de betekenis van relevant arbeidsverleden wordt verwezen naar artikel 15 lid 1 (opvolgend werkgeverschap).

Wettelijk overgangsrecht

Tussenpoos

14. De voor de datum van inwerkingtreding van dit artikel geldende onderbrekingstermijn van zes maanden blijft van toepassing op uitzendovereenkomsten die voor deze datum zijn aangegaan. Voor uitzendovereenkomsten die op of na de datum van inwerkingtreding van dit 7 artikel zijn aangegaan, geldt de nieuwe tussenpoos als bedoeld in lid 6 van dit artikel. Een en ander overeenkomstig het wettelijke overgangsrecht.***

Fase 3

15a. Voor de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase 3 die is aangegaan voor de datum van inwerkingtreding van dit artikel blijft de voor deze datum geldende termijn van drie jaar gelden voor fase 3.
15b. De uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in dit geval van rechtswege op de overeengekomen einddatum, tenzij eerder de termijn van drie jaar wordt overschreden. In dat geval gaat de uitzendkracht op dat moment van rechtswege over naar fase 4.
15c. Als een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan na de in sub a bedoelde uitzendovereenkomst is daarop niet langer het overgangsrecht van toepassing.

*Waar in deze cao wordt gesproken over fase 1-2, 3 en 4, kan de uitzendonderneming ook kiezen voor de aanduiding A (voor fase 1-2), B (voor fase 3) en C (voor fase 4).

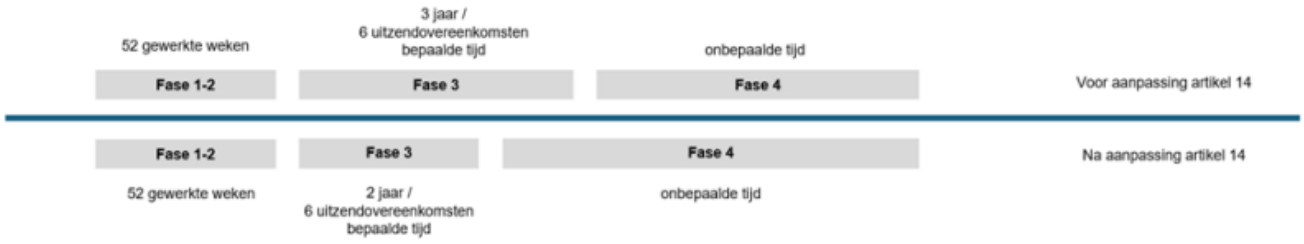
**De voor 1 januari 2023 53ste tot en met de 78ste gewerkte weken in fase 1-2 tellen in duur en aantal uitzendovereenkomsten niet mee in fase 3.

***Schematische weergave van het overgangsrecht met betrekking tot de tussenpoos:

Toelichting fasesysteem

Het rechtspositiesysteem voor uitzendkrachten, het fasesysteem, wordt ingeperkt. Het fasesysteem kent drie fasen (1-2, 3 en 4) en de uitzendonderneming kon voor inwerkingtreding van dit artikel vier jaar uitzenden voordat een dienstverband voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming ontstaat. Dit wordt teruggebracht naar drie jaar, waarbij:

- *fase 1-2 52 gewerkte weken duurt;*
- *fase 3 bestaat uit een periode van twee jaar; en*
- *fase 4 de fase betreft waarin de uitzendkracht voor onbepaalde tijd in dienst is.*



Fase 1-2

Fase 1-2 betreft de periode zoals bedoeld in artikel 7:691 BW. Fase 1-2 is de voorloper op de wettelijke ketenregeling. Fase 1-2 duurt 52 gewerkte weken. Dat betekent dat alleen de gewerkte weken meetellen om fase 1-2 te doorlopen. Deze telling gaat door zolang er geen onderbreking is geweest van meer dan 60 maanden. Onderbrekingsperiodes tellen niet mee voor de telling.

Omdat er met gewerkte weken wordt geteld, kan fase 1-2 langer duren dan 52 weken. Wordt er echter aan één stuk door gewerkt, dan duurt fase 1-2 52 weken. Voor de telling van 52 gewerkte weken tellen niet alleen gewerkte weken mee, maar ook doorbetaalde vakantieweken.

In fase 1-2 mag een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten worden gesloten en mag het uitzendbeding worden toegepast. Ook mag uitsluiting loondoorbetaling worden overeengekomen.

Het uitzendbeding is een afspraak tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht waaruit volgt dat de uitzendovereenkomst van rechtswege (dus automatisch) eindigt als de opdracht, op grond waarvan de uitzendkracht bij de opdrachtgever werkt, eindigt.

Uitsluiting loondoorbetaling betekent dat de uitzendkracht alleen recht heeft op loon over de uren waarop hij daadwerkelijk werkt. Voor de uren die hij niet werkt, geldt geen werk geen loon.

Als er sprake is van uitzendovereenkomsten die elkaar opvolgen binnen een maand waarbij de uitzendkracht bij dezelfde opdrachtgever blijft werken, dan moet de opvolgende uitzendovereenkomst een minimale duur hebben van vier weken.

Voorbeeld: De uitzendkracht start in fase 1-2 met een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee weken. De opdrachtgever is heel tevreden over de uitzendkracht en wil graag dat de uitzendkracht blijft. De volgende uitzendovereenkomst moet nu een minimale duur hebben van vier weken.

Fase 3

Fase 3 betreft de wettelijke ketenregeling uit artikel 7:668a BW en artikel 7:691 lid 8 BW. De ketenregeling duurt normaal gesproken drie jaar gedurende welke periode drie contracten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten. Voor uitzenden geldt een wettelijke beperking. Daar duurt de ketenregeling maar twee jaar gedurende welke periode zes contracten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten. De telling voor fase 3 loopt door tenzij er een onderbreking is geweest van meer dan 60 maanden. Onderbrekingsperiodes van 60 maanden of korter worden meegeteld in de telling van fase 3.

Voorbeeld: De uitzendkracht heeft een eerste uitzendovereenkomst in fase 3 gehad voor de duur van zes maanden. De uitzendkracht gaat twee jaar ergens anders werken. De uitzendkracht keert daarna terug en

gaat weer voor de uitzendonderneming werken. De uitzendkracht komt nu in fase 4 terecht. De onderbrekingsperiode van twee jaar wordt namelijk meegeteld voor de maximale duur van fase 3 en daardoor wordt fase 3 overschreden.

Fase 4

Fase 4 betreft de fase waarin de uitzendkracht werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor uitzendkrachten die scholier (van 18 jaar en ouder) of student zijn en die gemiddeld maximaal twaalf uur per week werken, geldt een uitzondering op de tussenpoos van 60 maanden. Voor hen geldt een onderbrekingsperiode van zes maanden.

Uitzonderingen

De wettelijke uitzonderingen op de ketenregeling gelden ook voor de uitzendkracht en de uitzendonderneming. Dat betekent het volgende. Voor minderjarige uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst die gemiddeld maximaal twaalf uur werken, geldt dat de ketenregeling niet van toepassing is op deze uitzendovereenkomst. Dat betekent dat deze uitzendkrachten in fase 1-2 werkzaam blijven zolang zij een uitzendovereenkomst hebben, minderjarig zijn en maximaal twaalf uur per week werken. Hierdoor kan fase 1-2 langer duren dan 52 gewerkte weken. Alleen 9 gedurende de eerste 52 gewerkte weken in fase 1-2 mag het uitzendbeding en de uitsluiting loondoorbetaling van toepassing worden verklaard. Daarna niet meer.

Hetzelfde geldt voor uitzendkrachten die een uitzendovereenkomst hebben die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Zit de minderjarige uitzendkracht in fase 3 als hij maximaal twaalf uur per week werkt of start de uitzendkracht in fase 3 met de beroepsbegeleidende leerweg, dan stopt de telling in fase 3 op dat moment en telt de uitzendovereenkomst waarop de uitzendkracht werkt niet mee.

Voor de AOW-gerechtigde uitzendkracht geldt een wettelijke ketenregeling van vier jaar. Dit betekent dat fase 3 voor deze uitzendkracht geen twee jaar maar vier jaar duurt. Gedurende deze periode mogen er maximaal zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten.

Als de uitzendovereenkomst van de uitzendkracht eindigt omdat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en gaat de AOW-gerechtigde uitzendkracht daarna binnen 60 maanden weer bij de uitzendonderneming werken, dan:

- *loopt de telling binnen fase 1-2 door als de uitzendkracht eerder in fase 1-2 zat; of*

• start de uitzendkracht aan het begin van fase 3 en start de telling van fase 3 opnieuw als de uitzendkracht eerder in fase 3 of 4 zat;

Is er sprake van opvolgend werkgeverschap en zet de AOW-gerechtigde uitzendkracht zijn werk via de uitzendonderneming voort, dan:
• start de AOW-gerechtigde uitzendkracht aan het begin van fase 1-2 als hij na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geen relevant arbeidsverleden heeft opgebouwd;
• wordt het door de uitzendkracht opgebouwde relevante arbeidsverleden ingepast in fase 1-2, als dit arbeidsverleden minder dan 52 gewerkte weken bedraagt; of
• start de uitzendkracht aan het begin van fase 3 als het opgebouwde relevante arbeidsverleden 52 of meer gewerkte weken bedraagt.

De betekenis van relevant arbeidsverleden is terug te vinden in artikel 15 lid 1 (opvolgend werkgeverschap).

Artikel 15

Opvolgend werkgeverschap

Dit artikel is van toepassing tot de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd.

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de uitzendkracht achtereenvolgens - binnen een periode van zes maanden - in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

2. Bij het bepalen van de rechtspositie wordt het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de uitzendkracht, ingepast in het fasesysteem. Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht. De telling van de gewerkte weken/periode en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase 1-2.

3. Als de uitzendkracht overgaat naar een andere uitzendonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 2 de rechtspositie van de uitzendkracht minimaal gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige uitzendonderneming. Ook stelt de nieuwe uitzendonderneming op het moment van overgang de beloning vast overeenkomstig de eerdere inschaling, waarbij rekening wordt gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.

4. Als de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke rechtsgeldig is beëindigd, wordt de rechtspositie van de uitzendkracht in geval van opvolgend werkgeverschap als volgt bepaald:
* als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in fase 1-2;
* als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht meer dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan start de uitzendkracht bij het begin van fase 3. 10 Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan: * de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
* de onverwijlde opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
* de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
* de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd;
* het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de uitzendkracht;
* de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet. Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:

* de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
* de opzegging door de uitzendkracht.

5. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anders verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie zoals bedoeld in artikel 4 lid 3.

Artikel 15

Opvolgend werkgeverschap

Op de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd, wordt artikel 15 vervangen door het volgende artikel.

1. Bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht ingeval van opvolgend werkgeverschap wordt het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de uitzendkracht, ingepast in het fasesysteem. Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht. De telling van de gewerkte weken/periode en arbeidsen/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase 1-2.

2. Als de uitzendkracht (nagenoeg) aansluitend overgaat naar een andere uitzendonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 1 de rechtspositie van de uitzendkracht minimaal gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige uitzendonderneming. De nieuwe uitzendonderneming stelt op het moment van overgang de beloning vast op basis van de eerdere inschaling van de uitzendkracht. Daarbij wordt eveneens rekening gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.

3. Als de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke rechtsgeldig is beëindigd, wordt de rechtspositie van de uitzendkracht in geval van opvolgend werkgeverschap bepaald door het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht in te passen in het fasesysteem.
* als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in fase 1-2;
* als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht meer dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het gedeelte van het relevante arbeidsverleden dat de 52 gewerkte weken overschrijdt ingepast vanaf het begin van fase 3. Het relevante arbeidsverleden dat in fase 3 wordt ingepast, wordt daarbij als één overeenkomst gezien voor de telling van het aantal contracten in fase 3.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan:
* de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
* de onverwijlde opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
* de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
* de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd;
* het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de uitzendkracht;

* de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet. Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:
* de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
* de opzegging door de uitzendkracht. 11

4. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anders verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie zoals bedoeld in artikel 4 lid 3.

Artikel 16

Proeftijd

1. In een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan alleen een proeftijdbeding worden opgenomen als de uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor langer dan zes maanden. Hierbij gelden de wettelijke termijnen.

2. Wanneer na een onderbreking van één jaar of minder een opvolgende uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen. Het opnieuw overeenkomen van een proeftijd is wel mogelijk, wanneer voor de te verrichten werkzaamheden duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden gelden.

Artikel 17

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De uitzendonderneming maakt afspraken met de uitzendkracht over het aantal te werken uren per dag/week/periode.

2. De arbeids-, pauze- en rusttijden van de uitzendkracht zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet zijn gelijk aan die bij de opdrachtgever.

3. In overleg met de opdrachtgever en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduur en/of arbeidstijden. Dit kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst, dan wel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen.

4. Hierbij geldt dat:
a. de afwijking niet de voor de opdrachtgever uiterste grenzen van de wet en/of cao van de opdrachtgever (voor zover deze ruimer is) overschrijdt;
b. de pauze- en rusttijden voor de uitzendkracht niet korter zijn dan bij de opdrachtgever.

Artikel 18

Einde van de uitzendovereenkomst

Einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding

1. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege:
a. zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt;
b. aan het einde van fase 1-2;
c. als de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever eindigt:
* op verzoek van de opdrachtgever, omdat de opdrachtgever om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. Gedurende arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de terbeschikkingstelling niet waardoor ook de uitzendovereenkomst niet eindigt;
* doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, tenzij de uitzendkracht de bedongen arbeid niet verricht in verband met arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de uitzendovereenkomst nog wel zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt (sub a).

2. Als de terbeschikkingstelling meer dan 26 gewerkte weken heeft geduurd, is de uitzendonderneming bij beëindiging van de uitzendovereenkomst door een beroep op het uitzendbeding verplicht om dit - ook tijdens arbeidsongeschiktheid - bij de uitzendkracht ten minste tien kalenderdagen voor de beëindiging van rechtswege te melden. Als de uitzendonderneming zich niet of niet geheel aan deze kennisgevingstermijn houdt, moet zij een vergoeding aan de uitzendkracht betalen die gelijk is aan het basisloon dat de uitzendkracht zou hebben verdiend in de periode van de niet in achtgenomen kennisgevingstermijn. Tenzij de uitzendonderneming de uitzendkracht in die periode passende arbeid aanbiedt, zoals omschreven in artikel 43.

3. De uitzendkracht moet zijn verzoek om de uitzendovereenkomst met uitzendbeding te beëindigen uiterlijk één werkdag van tevoren melden bij de uitzendonderneming.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

4. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan altijd door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn*, tenzij dit schriftelijk en uitdrukkelijk is uitgesloten bij de uitzendovereenkomst. Indien de duur van de uitzendovereenkomst korter is dan de wettelijke opzegtermijn, dan is tussentijdse opzegging in geen geval mogelijk.

5. In afwijking van lid 4 kan de uitzendkracht de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met onmiddellijke ingang opzeggen als de uitzendonderneming zich beroept op uitsluiting van loondoorbetaling, zoals bedoeld in artikel 39 lid 1.

6. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd tegen de eerste volgende werkdag met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

7. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW/gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de uitzendovereenkomst.

Transitievergoeding

8. Ten aanzien van de transitievergoeding geldt het volgende. a. Indien en voor zover de uitzendkracht overeenkomstig artikel 7:673 BW recht heeft op een transitievergoeding en de uitzendonderneming deze transitievergoeding niet of niet volledig heeft betaald, kan de uitzendkracht betaling van de transitievergoeding vorderen. Dit dient hij te doen binnen twaalf maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst is geëindigd. b. Indien de uitzendkracht binnen die periode van twaalf maanden wordt geconfronteerd met de wettelijke vervaltermijn van drie maanden (artikel 7:686a lid 4 BW), heeft de uitzendkracht tot twaalf maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst is geëindigd aanspraak op een vergoeding gelijk aan het bedrag van die transitievergoeding, waar hij recht op had gehad als hij zijn vordering wel binnen de wettelijke vervaltermijn had ingesteld.

** Zoals bedoeld in artikel 7:672 BW*

HOOFDSTUK 3

AAN HET WERK

Artikel 19

Verantwoordelijkheid uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat laatstgenoemde de uitzendkracht op dezelfde zorgvuldige wijze behandelt als zijn eigen werknemers en de opdrachtgever passende maatregelen treft ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn.

2. De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties en mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 20

Recht op hulpmiddelen

De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat door of namens de opdrachtgever - onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever voor zijn eigen personeel - functie-gerelateerde hulpmiddelen worden verstrekt aan de uitzendkracht, indien deze voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) bij de opdrachtgever vereist zijn.

HOOFDSTUK 4

BELONING

Artikel 20a

Inwerkingtreding hoofdstuk beloning

1. Dit hoofdstuk komt in de plaats van de eerdere hoofdstukken 4, 5 en 6 van de vorige CAO voor Uitzendkrachten. Onder de vorige CAO voor Uitzendkrachten wordt de cao verstaan zoals ingegaan op 1 april 2024 en verlengd op 7 januari 2025 met KVO-nummer 312535. De 13 arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht worden per 1 januari 2026 vervangen door de uit dit hoofdstuk voortvloeiende arbeidsvoorwaarden die vanaf dat moment gaan gelden en betrekking hebben op de periode na 1 januari 2026.

2. In geval van (vier)wekelijkse verloning kunnen de wijzigingen als gevolg van dit hoofdstuk per 29 december 2025 (de maandag van de eerste week van 2026) worden doorgevoerd als ware het 1 januari 2026.

3. De reserveringssystematiek uit de eerdere hoofdstukken 4, 5 en 6 van de vorige cao komt met ingang van 1 januari 2026 te vervallen. Eventuele reserveringen die op dat moment nog openstaan betreffende bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim, bijzonder verlof en geboorteverlof worden afgerekend, evenals eventuele compensatie-uren, tenzij de uitzendonderneming en de uitzendkracht ter zake anders afspreken. Voor de afrekening wordt uitgegaan van de waarde van de reservering zoals deze voorafgaand aan 1 januari 2026 is opgebouwd.

4. De reservering voor de vakantiebijslag blijft behouden.

5. Het deel van de reservering voor de wettelijke vakantiedagen bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (als bedoeld in artikel 26 lid 7 van de vorige cao) wordt op 1 januari 2026 omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen in tijd.

6. De bestedingsverplichting uit artikel 31 van de vorige cao eindigt. Het nog niet-bestede deel van de bestedingsverplichting over 2025 mag de uitzendonderneming in 2026 nog aanwenden voor duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 30 van de vorige cao.

7. Dit artikel heeft in afwijking van artikel 5 lid 3 een standaard karakter.

Artikel 21

Gelijkwaardige beloning

Paragraaf 1 Beloning

1. De uitzendkracht heeft recht op gelijkwaardige beloning.

Gelijkwaardige essentiële arbeidsvoorwaarden

2. Gelijkwaardige beloning betekent dat het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht ten minste gelijkwaardig moet zijn aan het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie. Het gaat dan om de volgende arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever:
a. het loon en overige vergoedingen;
b. de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen. Gelijkwaardige niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

3. De uitzendkracht heeft met betrekking het totaal van de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden, zijnde de niet in lid 2 genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden, eveneens recht op ten minste gelijkwaardige beloning ten opzichte van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardig)e functie. Gelijkwaardige essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

4. Het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht als bedoeld in lid 2 en lid 3 van dit artikel, moet ten minste gelijkwaardig zijn aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met dezelfde of een vergelijkbare functie. Als een arbeidsvoorwaarde is uitgedrukt in een bedrag, wordt het bedrag als bruto waarde gezien.

5. Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens door die opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld aan een andere onderneming, dan wordt de gelijkwaardige beloning vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam in een gelijk(waardig)e functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

6. De uitzendkracht kan door toepassing van de cao bepaalde voordelen en zekerheden genieten die de werknemer in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie niet heeft. De waarde van deze voordelen en zekerheden mag niet teniet worden gedaan in de totale gelijkwaardige beloning waardoor de waarde van deze voordelen en zekerheden minder wordt of komt te vervallen.

Toelichting essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

Een uitzendkracht heeft recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Dat houdt in dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht minimaal gelijkwaardig moeten zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever die hetzelfde of vergelijkbaar werk verricht. Dit betekent niet dat alle arbeidsvoorwaarden in de praktijk precies hetzelfde moeten zijn, maar dat de uitzendkracht alles bij elkaar opgeteld wel hetzelfde moet krijgen.

De uitzendonderneming kan er binnen de doelstellingen van gelijkwaardige beloning voor kiezen om sommige arbeidsvoorwaarden hetzelfde toe te passen en andere arbeidsvoorwaarden op een gelijkwaardige manier. Wanneer een essentiële arbeidsvoorwaarde (als bedoeld in artikel 21 lid 2) voor de uitzendkracht anders wordt toegepast dan bij de opdrachtgever, dan moet een eventueel nadeel door middel van een andere essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd. Dit nadeel mag niet door middel van een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd.

Alleen een nadeel door het anders toepassen van een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde kan door middel van een essentiële arbeidsvoorwaarde worden gecompenseerd.

Voorbeeld: Wanneer de werknemer bij de opdrachtgever in een gelijk(waardig)e functie een vakantiebijslag van 10% ontvangt, kan aan de uitzendkracht een vakantiebijslag van 8% worden toegekend, mits de resterende 2% op een andere manier binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd. De resterende 2% kan bijvoorbeeld in het loon worden gecompenseerd.

De gelijkwaardigheid wordt op twee manieren getoetst:
- *Het totaalpakket aan essentiële arbeidsvoorwaarden moet ten minste gelijkwaardig zijn; en*
- *het totaalpakket van essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden moet ten minste gelijkwaardig zijn.*

Toelichting lid 5

Het kan voorkomen dat de uitzendkracht wordt ingeleend en vervolgens door de opdrachtgever wordt doorgeleend aan een andere opdrachtgever. In dat geval moet voor de vaststelling van de gelijkwaardige beloning worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemer in dienst van deze laatste opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie heeft als de uitzendkracht.

Toelichting lid 6

De toepassing van de cao kan ertoe leiden dat de uitzendkracht bepaalde voordelen en zekerheden geniet die de werknemer in dienst van de opdrachtgever niet heeft. Hiermee moet bij het toepassen van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden rekening worden gehouden en deze voordelen en zekerheden mogen niet worden tenietgedaan. Denk bijvoorbeeld aan de regels rondom inschaling uit artikel 25. Toepassing van deze regels kan ertoe leiden dat de uitzendkracht hoger wordt ingeschaald dan de werknemer die bij

de opdrachtgever start in een gelijk(waardige) functie. Wanneer deze situatie zich voordoet, moet met de waarde van dit voordeel rekening worden gehouden bij de toekenning van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Het voordeel dat de uitzendkracht hierdoor krijgt, mag niet minder worden of worden tenietgedaan.

Voorbeeld: De werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardige) functie start onder aan de schaal en verdient € 19,- bruto per uur. De uitzendonderneming moet op grond van artikel 25 rekening houden met het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht. De uitzendkracht krijgt hierdoor € 20,10 bruto per uur. De extra € 1,10 bruto die de uitzendkracht ontvangt, mag niet minder worden of teniet worden gedaan.

Artikel 22

Toepassing artikel 8 lid 1 Waadi

1. In afwijking van artikel 21 kan de uitzendonderneming er per opdrachtgever aan wie een of meerdere uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld, voor kiezen overeenkomstig artikel 15 8 lid 1 Waadi dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen zoals deze gelden voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult.

2. Als de uitzendonderneming ervoor kiest overeenkomstig lid 1 dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen, dan zijn de paragrafen 2 tot en met 6 van hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5 onverkort van toepassing, met uitzondering van de artikelen 28 en 36.

3. Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens door die opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld aan een andere onderneming, dan wordt de gelijke beloning als bedoeld in lid 1 vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam in een gelijk(waardig)e functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

4. De uitzendkracht kan door toepassing van de cao bepaalde voordelen en zekerheden genieten die de werknemer in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie niet heeft. Deze voordelen en zekerheden mogen niet minder worden of teniet worden gedaan door dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de opdrachtgever toe te passen.

Toelichting lid 3

Het kan voorkomen dat de uitzendkracht wordt ingeleend en vervolgens door de opdrachtgever wordt doorgeleend aan een andere opdrachtgever. In dat geval moet voor de vaststelling van de gelijke beloning worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemer in dienst van deze laatste opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie heeft als de uitzendkracht.

Toelichting lid 4

De toepassing van de cao kan ertoe leiden dat de uitzendkracht bepaalde voordelen en zekerheden geniet die de werknemer in dienst van de opdrachtgever niet heeft. Denk bijvoorbeeld aan de regels rondom inschaling uit artikel 25. Toepassing van deze regels kan ertoe leiden dat de uitzendkracht hoger wordt ingeschaald dan de werknemer die bij de opdrachtgever start in een gelijk(waardige) functie. Wanneer deze situatie zich voordoet, dan mag het voordeel dat de uitzendkracht hier krijgt, niet minder worden of teniet worden gedaan door dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de opdrachtgever toe te passen en deze voordelen en zekerheden dus niet toe te passen.

Voorbeeld: De werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardige) functie start onder aan

geval rekening houden met het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht. De uitzendkracht krijgt hierdoor € 20,10 bruto per uur, ongeacht dat de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een gelijk(waardige) functie slechts € 19,- bruto ontvangt.

Artikel 23

Vaststellen beloning en bevestiging uitzendkracht

Paragraaf 2 Uitvoeringsregels beloning

---

1. Voor het vaststellen van de beloning van de uitzendkracht wordt uitgegaan van de waarde van elke arbeidsvoorwaarde bij de opdrachtgever. Als deze waarde bij de opdrachtgever is uitgedrukt in een bedrag, dan wordt dit bedrag voor de vergelijking als brutowaarde gezien.

2. De uitzendonderneming stelt de beloning van de uitzendkracht vast op basis van de informatie die de opdrachtgever op grond van artikel 12a Waadi aan de uitzendonderneming verstrekt. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de beloning van de uitzendkracht correct wordt vastgesteld.

3. Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht het volgende schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen:
a. De verwachte ingangsdatum van de terbeschikkingstelling;
b. de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en het werkadres;
c. de (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever; d. de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling van de opdrachtgever indien beschikbaar;
e. de overeengekomen arbeidsduur;
f. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling;
g. welke cao/beloningsregeling van toepassing is bij de opdrachtgever;
h. het bruto-(uur)loon; en
i. de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.

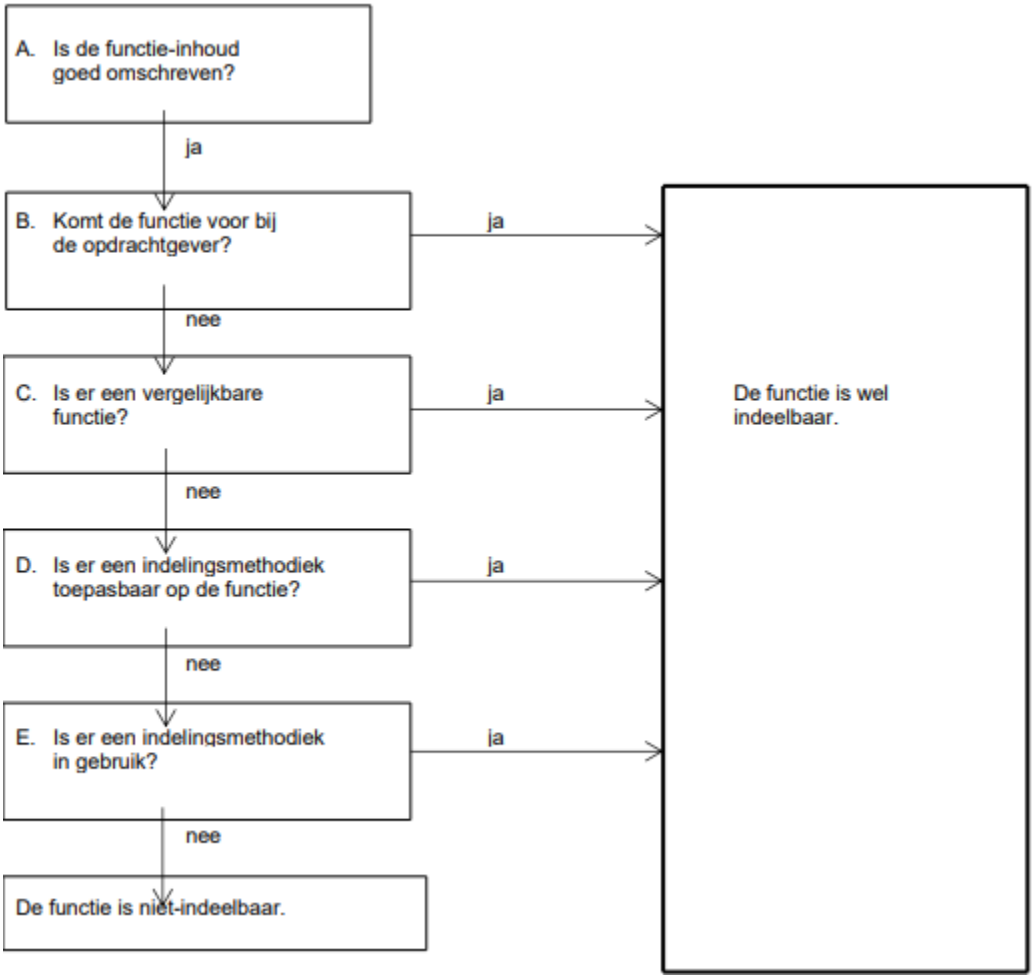
4. Bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden gedurende de terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht deze wijziging schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.

5. Op verzoek van de uitzendkracht, overlegt de uitzendonderneming de van de opdrachtgever ontvangen informatie met betrekking tot in diens organisatie toepasselijke arbeidsvoorwaardenregeling(en) en een toelichting op hoe de gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht werkzaam bij die opdrachtgever zijn vormgegeven.

Artikel 24

Vaststellen beloning niet-indeelbare uitzendkracht

1. Als er bij de opdrachtgever geen werknemer in dienst is met een gelijk(waardig)e functie en de werkzaamheden van de uitzendkracht niet kunnen worden ingedeeld in het functiegebouw van de opdrachtgever waardoor de arbeidsvoorwaarden niet bij de opdrachtgever kunnen worden vastgesteld, dan is de uitzendkracht niet-indeelbaar. Om vast te stellen of de werkzaamheden niet-indeelbaar zijn, moet het onderstaande stappenplan worden gevolgd.



2. Wanneer in afwijking van artikel 13 lid 2 met de uitzendkracht wordt overeengekomen dat de uitzendovereenkomst al aanvangt zonder dat de uitzendkracht daadwerkelijk aan het werk gaat, is de uitzendkracht voor de duur dat hij nog niet ter beschikking wordt gesteld, ook niet-indeelbaar.

3. De beloning wordt als de uitzendkracht niet-indeelbaar is, vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de uitzendkracht en, indien van toepassing, de opdrachtgever. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de 17 verantwoordelijkheden, ervaring en het

opleidingsniveau. Ook wordt, indien van toepassing, gekeken naar de arbeidsvoorwaarden van de werknemer werkzaam in een gelijk(waardig)e functie in de sector waarin de opdrachtgever actief is.

4. Op verzoek van de uitzendkracht toont de uitzendonderneming aan dat de werkzaamheden niet-indeelbaar zijn.

Artikel 25

Inschaling

1. Om de beloning van de uitzendkracht te kunnen vaststellen, moet zijn functie worden ingeschaald bij de opdrachtgever alsof hij rechtstreeks voor de opdrachtgever zou gaan werken.

2. Als het bij de opdrachtgever beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de werkervaring, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht.

3. Als de opdrachtgever bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring, dan wordt hier bij de uitzendkracht toch rekening mee gehouden. In dat geval kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. De uitzendonderneming stelt dan in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.

4. Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde caogebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap binnen negen maanden wordt - bij de inschaling - minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.

5. Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de uitzendkracht houdt de uitzendonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de uitzendkracht.

6. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de uitzendonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.

Artikel 26

Vaststellen van het uurloon

1. Als de uitzendonderneming een uurloon in geld wil berekenen, gaat hij uit van de informatie verkregen van de opdrachtgever. De informatie over de arbeidsvoorwaarden zoals door de opdrachtgever bevestigd of verstrekt, is leidend voor de vaststelling van het uurloon.

2. Uitsluitend als de informatie van de opdrachtgever geen duidelijkheid en zekerheid kan verschaffen over hoe het uurloon moet worden vastgesteld, wordt de in het volgende lid vastgelegde rekenmethodiek gehanteerd.

3. *Omrekenen naar uurloon*
a. Zijn in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever uurlonen voor eigen medewerkers vastgelegd of kent de cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon?
b. Zo ja, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling worden vastgesteld op basis van de berekeningsmethodiek zoals bij de opdrachtgever toegepast.
c. Zo nee, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling als volgt worden berekend.

Maandloon

4,35 x Normale Arbeidsduur (NAD)

d. De uitzendonderneming moet nagaan of de cao of arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever voorziet in een per ploegenrooster verschillende normale arbeidsduur. In dat geval moet de uitzendonderneming voor de vaststelling van het uurloon voor de uitzendkracht uitgaan van de normale arbeidsduur behorend bij het ploegenrooster waarin de uitzendkracht werkzaam is. Als de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld in een ander ploegen-/dienstrooster met een andere bijbehorende normale arbeidsduur, wordt opnieuw het uurloon vastgesteld, op basis van de normale arbeidsduur behorend bij het nieuwe ploegen-/dienstrooster. Daarbij is de regeling loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid (paragraaf 4 van hoofdstuk 4 van deze cao) niet van toepassing, tenzij de uitzendkracht naar rato van het vorige ploegenrooster minder uren in het nieuwe ploegen- /dienstrooster ter beschikking wordt gesteld.

Het afronden van het uurloon mag geen nadelig effect hebben voor de uitzendkracht. Dat betekent dat de waarde van ten minste hetzelfde periodeloon moet worden verkregen als het uurloon weer wordt teruggerekend naar het desbetreffende periodeloon.

4. Het uurloon moet altijd minimaal voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 27

Periodieken

1. Voor het toekennen van periodieken en het berekenen van de waarde daarvan gelden de volgende aanvullende regels voor de uitzendkracht:
a. de uitzendkracht wordt geacht altijd (de waarde van) een periodiek toegekend te krijgen, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever niet voor een periodiek in aanmerking zou komen;
b. wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden waardoor de hoogte en waarde van de periodieke verhoging niet kan worden vastgesteld, dan wordt de uitzendkracht geacht de waarde van een periodieke verhoging toegekend te krijgen die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.

2. De uitzendkracht mag (de waarde van) de periodieke verhoging niet worden onthouden doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor de toekenning van een periodieke verhoging ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

Artikel 28

Grondslag toepassing gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

1. Voor de toepassing van een bepaalde arbeidsvoorwaarde kan de uitzendonderneming per opdrachtgever aan wie één of meerdere uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld het basisloon of het gebruikelijke loon als grondslag gebruiken. De uitzendonderneming kan in afwijking hiervan ook een ander loonbegrip als grondslag gebruiken. Voor de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en vakantiedagen geldt het gebruikelijke loon als grondslag. Voor het berekenen van toeslagen geldt het basisloon als grondslag met inachtneming van de voorwaarden die bij de opdrachtgever gelden.

2. Het moet de uitzendkracht duidelijk zijn welk loonbegrip als uitgangspunt is genomen en dit moet volgen uit de bevestiging aan de uitzendkracht van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever of de loonspecificatie.

Artikel 29

Arbeidsongeschiktheid

1. De uitzendkracht is op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid verplicht de uitzendonderneming en de opdrachtgever zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur ’s morgens te informeren. Bij de melding moet het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens worden vermeld.

2. Wanneer:
a. er geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, of
b. de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang,

geldt voor het recht op (gedeeltelijke) loondoorbetaling dat deze wordt vastgesteld over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk. Daarbij geldt dat als de uitzendovereenkomst voorafgaand aan de ziekmelding nog geen dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van de ziekmelding heeft geduurd, het loon verschuldigd is over de redelijkerwijs verwachte arbeidsomvang.

3. De uitzendonderneming en de uitzendkracht geven samen invulling aan de verzuimbegeleiding en re-integratie en de uitzendonderneming kan hiertoe nadere regels stellen. Als de opdrachtgever voorwaarden met betrekking tot de re-integratie of werkhervatting kent die van invloed zijn op de loondoorbetaling of de hoogte daarvan, dan wordt aan deze voorwaarden 19 voldaan op het moment en voor de uren dat de uitzendkracht met de aangeboden passende werkzaamheden aanvangt.

4. Aanvulling ziektewetuitkering na einde dienstverband fase 1-2
Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de uitzendovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in fase 1-2, dan vult de uitzendonderneming, als de uitzendkracht recht heeft op een ziektewetuitkering, deze uitkering aan:
* gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon;
* gedurende de 53ste t/m de 104de week van arbeidsongeschiktheid tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.

Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het basisloon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

Artikel 30

Feestdagen

1. Als niet duidelijk uit de uitzendovereenkomst of de terbeschikkingstelling volgt of de bij de opdrachtgever geldende feestdag op een dag valt die normaliter voor de uitzendkracht als een werkdag is aan te merken waarop de uitzendkracht zonder de feestdag zou moeten werken, geldt de dag als feestdag als:
a. de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag minimaal zeven keer op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest; of
b. de uitzendkracht nog geen dertien aaneengesloten weken heeft gewerkt en in meer dan de helft van het aantal weken waarin is gewerkt op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest.

Voor de berekening van de hiervoor genoemde periode van dertien weken (sub a) of minder (sub b) worden elkaar opvolgende overeenkomsten samengeteld indien en voor zover zij elkaar binnen een periode van één maand opvolgen. Onderbrekingsperiodes worden niet meegeteld.

2. Als er ten aanzien van de dag waarop de feestdag valt:
a. geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen; of
b. de feitelijke arbeidsomvang gedurende de hiervoor in lid 1 genoemde periode van dertien weken (sub a) of korter (sub b) structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang;

dan wordt de feestdag geacht zoveel uur te betreffen als het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald op de dag waarop de feestdag valt in de periode van dertien weken (sub a) of minder (sub b) voorafgaand aan de feestdag. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk.

3. De uitzendkracht mag (de waarde van) een feestdag niet worden ontzegd vanwege nietrelevante feiten en omstandigheden, zoals het feit of de omstandigheid dat:
a. de uitzendkracht verlof opneemt direct voorafgaand aan of aansluitend op de feestdag;
b. bij de opdrachtgever een bedrijfssluiting geldt direct voorafgaand aan of aansluitend op de feestdag;
c. de uitzendonderneming of opdrachtgever de uitzendkracht die dag niet inroostert of alsnog uitroostert om te werken; of
d. de feestdag is gelegen in een periode van onderbreking tussen twee elkaar opvolgende uitzendovereenkomsten en er geen andere reden voor de periode van onderbreking is dan de feestdag.

4. Bij een geschil over niet toekennen van een feestdag maakt de uitzendonderneming aannemelijk aan de uitzendkracht dat de feestdag terecht niet is toegekend. Als de uitzendonderneming dit niet aannemelijk maakt, wordt de (waarde van de) feestdag alsnog toegekend.

Artikel 31

Vakantiedagen

1. In afwijking van artikel 7:640a BW en hetgeen bij de opdrachtgever van toepassing is voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult geldt dat: 20
a. de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in fase 1-2 en 3 vervallen na één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan;
b. de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in fase 4 vervallen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan;
c. de bovenwettelijke dagen in alle fasen vervallen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

2. De vakantiedagen worden in tijd aan de uitzendkracht toegekend tenzij de uitzendonderneming en de uitzendkracht afspreken dat de bovenwettelijke vakantiedagen/-uren anders worden gecompenseerd.

3. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht in de gelegenheid te stellen zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen. De uitzendonderneming kan een vakantiereglement opstellen.

Artikel 32

Vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag wordt aan de uitzendkracht uiterlijk uitbetaald in de maand mei of in de eerste week van juni.

2. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen in afwijking van lid 1 overeenkomen dat de vakantiebijslag periodiek wordt uitgekeerd.

3. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en ten minste zeven aaneengesloten kalenderdagen niet aanwezig is wegens vakantie, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag op verzoek van de uitzendkracht eerder uit.

4. De uitzendonderneming kan op vergelijkbare wijze gebruikmaken van de afwijking van artikel 16 lid 1 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zoals de opdrachtgever deze op grond van zijn cao kent voor de werknemer in dienst van de opdrachtgever die een gelijk(waardig)e functie vervult als de uitzendkracht.

Artikel 33

Bepalen waarde (verlof)dag

1. Als de uitzendonderneming de waarde van een (verlof)dag wil bepalen, zoals een vakantiedag, feestdag of ADV-dag, dan gaat hij uit van de informatie verkregen van de opdrachtgever. De informatie over zijn arbeidsvoorwaarden zoals door de opdrachtgever bevestigd of verstrekt, is leidend voor de vaststelling van de waarde van een (verlof)dag.

2. Uitsluitend als de informatie van de opdrachtgever geen duidelijkheid en zekerheid kan verschaffen over hoe de waarde van een (verlof)dag moet worden vastgesteld, wordt de in het volgende lid vastgelegde rekenmethodiek gehanteerd.

3. De waarde van (verlof)dag bedraagt 0,385% waarbij dit percentage is gebaseerd op 260 werkbare dagen. Dit is als volgt berekend:

(verlof)dag

260

Artikel 34

Duurzaam werken en leven

1. Onder regelingen inzake duurzaam werken en leven worden alle regelingen verstaan die:
a. de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht bevorderen, zoals opleidingen, loopbaancoaching, outplacementtrajecten en persoonlijke ontwikkelingsbudgetten, maar ook voorlichting, scholing en sociale begeleiding met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet-permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht.
b. de vitaliteit en gezondheid van de uitzendkracht bevorderen, zoals sportschoolabonnementen, vitaliteitsbudgetten, (periodieke) gezondheidschecks en coaching voor een gezonde leefstijl;
c. een duurzame samenleving en een groene aarde bevorderen, zoals een klimaatbudget voor bijvoorbeeld zonnepanelen of een warmtepomp en vrije dagen voor vrijwilligerswerk.

2. Binnen de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21 kan de uitzendonderneming de uitzendkracht een of meerdere alternatieve regelingen inzake duurzaam werken en leven aanbieden ten opzichte van de regelingen inzake duurzaam werken en leven zoals deze bij de opdrachtgever gelden voor de werknemer in een gelijk(waardig)e functie als de uitzendkracht.

Artikel 34a

Aanvullende sociale regelingen / verzekeringen

1. Als de uitzendonderneming de uitzendkracht:
* een aanvullende sociale regeling of verzekering aanbiedt op de in artikel 29 lid 4 bedoelde aanvulling ziektewetuitkering of de in artikel 55 genoemde private aanvulling WW en WGA; of
* een andere aanvullende sociale regeling of verzekering aanbiedt, die in een (aanvullende) uitkering voorziet die verder gaat dan hetgeen uit de wet voortvloeit; dan komt de premie hiervoor voor rekening van de uitzendkracht.

2. Als de aanvullende sociale regeling of verzekering in het kader van de gelijkwaardige beloning aan de uitzendkracht wordt aangeboden en de opdrachtgever voor zijn eigen werknemer met een gelijk(waardig)e functie als de uitzendkracht de premie (deels) betaalt of compenseert, dan moet de uitzendonderneming de premie ook (deels) compenseren in de gelijkwaardige beloning.

Artikel 35

Brutovergoeding

Als er sprake is van een gerichte vrijstelling zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting van 1964, dan kan door de uitzendonderneming ervoor worden gekozen om deze toe te passen. Dat de opdrachtgever bepaalde arbeidsvoorwaarden aanwijst als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, betekent niet dat de uitzendonderneming hiertoe ook verplicht is. Als de uitzendonderneming een niet-gericht vrijgestelde arbeidsvoorwaarde (deels) aanwijst als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, dan wordt de bruto (belaste) waarde van de (gedeeltelijk) aangewezen arbeidsvoorwaarde netto (onbelast) uitgekeerd en niet het nettoequivalent van dat brutobedrag.

Artikel 36

Toepassing uitvoeringsregels

Toepassing van de uitvoeringsregels zoals opgenomen in de onderhavige paragraaf mag geen afbreuk doen aan de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 21. Alle arbeidsvoorwaarden die de uitzendonderneming toepast worden in de gelijkwaardigheid meegewogen.

Artikel 36a

Overgangsrecht

Compensatie lager niveau arbeidsvoorwaarden

1. Als de uitzendkracht:
* voor 1 januari 2026 bij een opdrachtgever werkzaam is;
* dat op 1 januari 2026 nog is; en
* toepassing van de nieuwe beloning, met uitzondering van pensioen, ertoe leidt dat beloning van de uitzendkracht lager komt te liggen dan voor 1 januari 2026 het geval was, dan gelden de leden 2 tot en met 4.

2. De uitzendkracht behoudt in de situatie als bedoeld in lid 1 gedurende zes maanden minimaal (de waarde van) het oude niveau van de vakantiebijslag en vakantiedagen van voor 1 januari 2026 zoals bedoeld in artikel 20a lid 1. Dat betekent dat de uitzendkracht:
a. recht heeft op minimaal (de waarde van) een vakantiebijslag van 8,33%; en
b. een evenredig deel van (de waarde van) 16 2/3 uur vakantie opbouw per maand op basis van een voltijds dienstverband.

3. De periode van zes maanden als bedoeld in lid 2 vangt aan op 1 januari 2026 en eindigt op 30 juni 2026, ongeacht eventuele onderbrekingsperiodes.

4. Na het eindigen van de in lid 2 genoemde periode van zes maanden vervalt het bepaalde in lid 2.
Arbeidsongeschiktheid

5. Als de uitzendkracht:
* voor 1 januari 2026 arbeidsongeschikt is geworden;
* dat op 1 januari 2026 nog is; en
* recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling, 22 dan behoudt de uitzendkracht voor de uren dat de uitzendkracht arbeidsongeschikt is dit recht en blijft de loondoorbetaling ongewijzigd. Ook behoudt de uitzendkracht in dat geval voor de uren dat de uitzendkracht arbeidsongeschikt is recht op minimaal:
a. (de waarde van) een vakantiebijslag van 8,33%; en
b. een evenredig deel van (de waarde van) 16 2/3 uur vakantie opbouw per maand op basis van een voltijds dienstverband.

Voor de uren dat de uitzendkracht tijdens arbeidsongeschiktheid werkzaam is, gelden de nieuwe regels zoals opgenomen in dit hoofdstuk (hoofdstuk 4). Wanneer de uitzendkracht weer volledig en duurzaam is hersteld en nadien weer arbeidsongeschikt wordt, gelden deze nieuwe regels eveneens.

Artikel 37

Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Paragraaf 3 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Algemene bepalingen

1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst de beloning wijzigen, waarbij de uitzendkracht afziet van (een deel van) een arbeidsvoorwaarde (bron) in ruil voor een andere arbeidsvoorwaarde (doel). In de aanvulling op de uitzendovereenkomst wordt onder andere afgesproken welke arbeidsvoorwaarde wordt ingeruild voor een andere arbeidsvoorwaarde en voor welke periode dit wordt afgesproken. Uitruil van arbeidsvoorwaarden is uitsluitend toegestaan indien deze voldoet aan de toepasselijke fiscale en arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving. Uitruil van arbeidsvoorwaarden kan gevolgen hebben voor loon- en inkomensafhankelijke regelingen. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht hierover vooraf.

Specifieke bepalingen bij uitruil in verband met extraterritoriale kosten (ET-regeling)

2. Uitruil van arbeidsvoorwaarden in verband met een gericht vrijgestelde vergoeding of verstrekking voor extraterritoriale kosten is toegestaan voor de werkelijke kosten van dubbele huisvesting en vervoer van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:

a. Het bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding of de waarde van de gericht vrijgestelde verstrekking wordt vermeld op de loonstrook.

b. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon.

c. Uitruil van de arbeidsvoorwaarden wordt beperkt tot een maximum van 30% van het totale brutoloon voor uitruil.

d. Een gericht vrijgestelde verstrekking wordt gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.

e. Over het uitgeruilde loon worden, voor zover van toepassing, arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen opgebouwd.

f. De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.

g. Over de uitgeruilde arbeidsvoorwaarde vindt pensioenopbouw plaats.

Artikel 38

Afrekenen opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden bij wegvallen uitzendarbeid

Paragraaf 4 Wegvallen uitzendarbeid

---

1. Met het wegvallen van de uitzendarbeid vanwege het eindigen van de terbeschikkingstelling eindigt de beloning gebaseerd op de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever.

2. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen voor zover wettelijk toegestaan overeenkomen dat de bij de opdrachtgever opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden op het moment van eindigen van de terbeschikkingstelling worden afgerekend.

3. De bij de opdrachtgever opgebouwde en genoten arbeidsvoorwaarden worden in elk geval afgerekend als:
a. de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst wordt overeengekomen;
b. er gedurende zes weken geen recht op loondoorbetaling meer is geweest ondanks het doorlopen van de uitzendovereenkomst, dit met uitzondering van de wettelijke vakantiedagen.

Afrekening vindt in de hiervoor onder a. en b. genoemde situaties plaats bij het eerstvolgende betalingstijdvak nadat deze situatie zich heeft voorgedaan. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen overeenkomen dat deze termijn wordt verlengd tot maximaal achttien weken als uit de werkzaamheden nog justitiële en/of bestuurlijke boetes kunnen voortvloeien.

Artikel 39

Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid

Dit artikel is van toepassing tot de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd.

Uitzendovereenkomst zonder loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1-2 alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeid heeft verricht. Dit geldt ook als de uitzendkracht in afwijking van artikel 14 lid 1 sub a in fase 3 werkzaam is, zonder volledige gebruikmaking van fase 1-2. In dat geval is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht al bij dezelfde uitzendonderneming in fase 1-2 werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting.

2. Voor een beroep op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is vereist dat de uitzendonderneming de mogelijke toepassing hiervan bij aanvang van de uitzendovereenkomst schriftelijk kenbaar maakt.

Uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting

3. De uitzendonderneming is bij het wegvallen van de uitzendarbeid zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst, aan de uitzendkracht het basisloon verschuldigd als:
a. de uitzendkracht werkzaam is in fase 1-2 op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin geen uitsluiting loondoorbetaling als bedoeld in lid 1 schriftelijk is overeengekomen;
b. de uitzendkracht werkzaam is in fase 3 en geen uitsluiting loondoorbetaling als bedoeld in lid 1 schriftelijk is overeengekomen; of
c. de uitzendkracht werkzaam is in fase 4. De hoogte van het hiervoor genoemde basisloon is gelijk aan de hoogte van het laatstverdiende basisloon bij de opdrachtgever waar de uitzendkracht het laatste heeft gewerkt voordat de uitzendarbeid is weggevallen.

Vervallen loondoorbetalingsverplichting

4. De in dit artikel genoemde verplichtingen tot het doorbetalen van loon vervallen, als de uitzendkracht:
a. zijn inschrijving bij de uitzendonderneming heeft beëindigd;
b. heeft laten weten niet meer beschikbaar te zijn;
c. niet meer bereikbaar is voor de uitzendonderneming; of
d. een aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Artikel 39

Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid

Op de dag waarop artikel 7:691 én artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn gewijzigd, wordt artikel 39 vervangen door het volgende artikel.

Uitzendovereenkomst zonder loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1-2 alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeid heeft verricht.

2. Voor een beroep op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is vereist dat de werkgever de mogelijke toepassing hiervan bij aanvang van de uitzendovereenkomst schriftelijk kenbaar maakt. Uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting

3. De uitzendonderneming is bij het wegvallen van de uitzendarbeid zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst, aan de uitzendkracht het basisloon verschuldigd als:
a. de uitzendkracht werkzaam is in fase 1-2 op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin geen uitsluiting loondoorbetaling als bedoeld in lid 1 schriftelijk is overeengekomen; of
b. de uitzendkracht werkzaam is in fase 3 of 4. De hoogte van het hiervoor genoemde basisloon is gelijk aan de hoogte van het door de uitzendkracht laatstverdiende basisloon bij de opdrachtgever waar de uitzendkracht het laatste heeft gewerkt voordat de uitzendarbeid is weggevallen. Vervallen loondoorbetalingsverplichting

4. De in dit artikel genoemde verplichtingen tot het doorbetalen van loon vervallen, als de uitzendkracht:
a. zijn inschrijving bij de uitzendonderneming heeft beëindigd;
b. heeft laten weten niet meer beschikbaar te zijn;
c. niet meer bereikbaar is voor de uitzendonderneming; of
d. een aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Artikel 40

Opbouw vakantiebijslag en -dagen bij wegvallen uitzendarbeid

1. De uitzendkracht die op grond van artikel 39 lid 3 recht heeft op het basisloon, bouwt zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst:
a. 8,33% vakantiebijslag op over dit basisloon, waarbij artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing is;
b. elke maand 16 2/3 uur vakantie op bij een voltijds dienstverband, of een evenredig deel daarvan als het wegvallen van de uitzendarbeid nog geen maand heeft geduurd.

2. De uitzendkracht van wie de uitzendarbeid is weggevallen heeft tijdens zijn vakantiedagen recht op doorbetaling van het basisloon als bedoeld in artikel 39 lid 3.

Artikel 41

Arbeidsongeschiktheid tijdens wegvallen uitzendarbeid

1. De uitzendkracht van wie de uitzendarbeid is weggevallen heeft ingeval van arbeidsongeschiktheid recht op het volgende percentage van het basisloon waar hij uit hoofde van artikel 39 lid 3 aanspraak op heeft.
a. 90% gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en met als ondergrens het voor hem geldende wettelijke minimumloon;
b. 80% gedurende de 53ste tot en met de 104de week.

2. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag (in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW), waarover de uitzendkracht geen recht heeft op loondoorbetaling.

Artikel 41a

Overgangsrecht

De uitzendkracht van wie de uitzendarbeid is weggevallen voor 1 januari 2026 en die recht heeft op loondoorbetaling, behoudt dit recht. De hoogte van de loondoorbetaling blijft in dat geval ongewijzigd. Dit geldt ook als de uitzendkracht op dat moment arbeidsongeschikt is en recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling.

Artikel 42

Regeling onwerkbaar weer

Paragraaf 5 Onwerkbaar weer

---

1. Als er sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op het basisloon.

2. Als de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde ‘Regeling onwerkbaar weer’*, dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
a. Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en waarbij een loondoorbetalingsplicht geldt. Ten aanzien van de uitzendkracht geldt dat na afloop van de voor hem geldende wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer), de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als hij vanwege onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren en er door de uitzendonderneming rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.
b. De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden, voor zover van toepassing, door de uitzendonderneming op gelijke wijze toegepast op de uitzendkracht.
c. De uitzendonderneming dient ook - voor het overige - te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
d. Als de uitzendkracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de uitzendonderneming op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer) dan wel op grond van uren waarvoor de uitzendonderneming een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
e. Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht (i) voor welk aantal arbeidsuren (ii), op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbare weer melding is gedaan bij UWV.
f. Als de uitzendonderneming een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van UWV, wordt deze uitkering door de uitzendonderneming aangevuld tot 100% van het gebruikelijke loon dat de uitzendkracht zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest.

** Regeling van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2019, 2019-0000157117, tot vaststelling van omstandigheden en daarbij geldende voorwaarden waarbij de verplichting tot loondoorbetaling niet geldt.*

Artikel 43

Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid

Paragraaf 6 Passende arbeid

---

1. Als gedurende de looptijd van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin de loondoorbetalingsverplichting nadrukkelijk is overeengekomen, de uitzendarbeid wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden. De uitzendkracht is gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.

2. Vervangende arbeid is passend:
a. als de nieuwe functie(s) aansluit(en) bij eerder verrichte werkzaamheden, de opleiding en capaciteiten van de uitzendkracht; of
b. als het een nieuwe functie betreft waarvoor de uitzendkracht binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing geschikt zou kunnen zijn en die maximaal twee functieniveaus lager ligt dan de functie waarvan de uitzendarbeid is weggevallen. De weggevallen functie wordt hiertoe eerst ingedeeld in het functiehandboek overeenkomstig bijlage III.

3. De vervangende arbeid wordt aangeboden onder een van de volgende voorwaarden:
a. de arbeid heeft een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur;
b. de arbeid heeft een lagere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, mits de uren waarop geen arbeid wordt verricht worden uitbetaald conform het laatst verdiende basisloon; of
c. de arbeid heeft een hogere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, voor zover het verrichten van de meerdere uren boven de overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs van de uitzendkracht kan worden gevergd.

4. De uitzendonderneming voert een herplaatsingsgesprek met de uitzendkracht gericht op zijn herplaatsingsmogelijkheden.

5. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervallen, als de uitzendkracht:
a. een aanbod tot passende en vervangende uitzendarbeid weigert;
b. zijn inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt;

c. niet langer voor werk beschikbaar is voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Hierover informeert de uitzendkracht meteen de uitzendonderneming.

6. Als herplaatsing binnen een redelijke termijn* niet lukt, kan de uitzendonderneming zich wenden tot UWV met het verzoek om toestemming tot opzegging van de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

** Voor een redelijke termijn wordt aangesloten bij artikel 7:672 lid 2 BW.*

Artikel 44

Beloning bij nieuwe terbeschikkingstelling

1. De beloning van de uitzendkracht wordt bij een nieuwe terbeschikkingstelling opnieuw vastgesteld. De uitzendkracht ontvangt deze beloning voor de uren waarop hij passende arbeid verricht.

2. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting is opgenomen, heeft de uitzendkracht bij een nieuwe terbeschikkingstelling over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatstverdiende basisloon. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst opgenomen aantal uren.

HOOFDSTUK 5

PENSIOEN EN ZWAARWERKREGELING

Artikel 44a

Inwerkingtreding pensioen

In geval van (vier)wekelijkse verloning kan de uitzendonderneming de premieheffing zoals opgenomen in artikel 45 lid 5 toepassen vanaf 29 december 2025 (de maandag van de eerste week van 2026) en kunnen de wijzigingen als gevolg van artikel 46 per 29 december 2025 worden doorgevoerd als ware het 1 januari 2026.

Artikel 45

Pensioen

1. Er is een pensioenregeling overeengekomen door cao-partijen, die voorziet in opbouw van pensioen voor uitzendkrachten. Deze pensioenregeling is vastgelegd in de pensioenovereenkomst en is in de bijlage bij deze cao opgenomen.

2. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) is door cao-partijen belast met de uitvoering van de pensioenregeling.

3. De pensioenovereenkomst is nader uitgewerkt in de statuten en reglementen van StiPP.

4. Voor de rechten en verplichtingen van uitzendkrachten en uitzendondernemingen zijn de statuten en reglementen van StiPP bepalend.

5. Cao-partijen komen de premie overeen. De totale premie bedraagt 23,4% van de pensioengrondslag. Het werkgeverspremiepercentage bedraagt daarbij 15,9% van de pensioengrondslag en het werknemerspremiepercentage bedraagt 7,5% van de pensioengrondslag.

Het reglement en nadere informatie is te vinden op www.stippensioen.nl.

Artikel 46

Pensioen en gelijkwaardigheid

1. De pensioenregeling wordt meegewogen in de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden. Om de pensioenregelingen te vergelijken wordt gekeken naar de hoogte van het werkgeverspremiepercentage. Als het werkgeverspremiepercentage bij de pensioenregeling van de opdrachtgever hoger is dan het werkgeverspremiepercentage van de uitzendonderneming, wordt het verschil in het werkgeverspremiepercentage gecompenseerd met andere arbeidsvoorwaarden dan aanvullend pensioen. De compensatie moet worden berekend door het verschil in werkgeverspremiepercentages te vermenigvuldigen met de pensioengrondslag van de pensioenregeling van de uitzendonderneming.

2. In afwijking van lid 1 kan de uitzendonderneming ervoor kiezen om de compensatie anders te berekenen, namelijk door voor de bij de opdrachtgever werkzame groep uitzendkrachten het verschil te berekenen tussen het werkgeverspremiepercentage bij de opdrachtgever vermenigvuldigd met de gemiddelde pensioengrondslag uit de pensioenregeling van de opdrachtgever en het werkgeverspremiepercentage van de uitzendonderneming vermenigvuldigd met de gemiddelde pensioengrondslag uit de pensioenregeling van de uitzendonderneming. Met de aldus berekende compensatie mag geen afbreuk worden gedaan aan de gelijkwaardigheid van de totale arbeidsvoorwaarden.

3. Als over de compensatie pensioen wordt opgebouwd, kan de uitzendonderneming de compensatie vermenigvuldigen met een jaarlijks door cao-partijen op advies van een actuaris vast te stellen factor*.

4. Bij een opdrachtgever die nog een premie hanteert met een leeftijdsstaffel wordt voor de toepassing van lid 1 en 2 gekeken naar het gemiddelde werkgeverspremiepercentage. Op het moment dat bij de opdrachtgever de pensioenregeling voor nieuwe werknemers zonder leeftijdsstaffel ingaat en tot uiterlijk 1 januari 2028, wordt voor uitzendkrachten die op of na dit moment in dienst treden, gekeken naar de vlakke premie in de nieuwe pensioenregeling.

**Per 1 januari 2026 is deze factor vastgesteld op 0,853.*

Artikel 47

Deelname uitzendkrachten aan de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra

1. Cao-partijen staan open voor aansluiting bij de zwaarwerkregelingen in andere sectoren mits dat mogelijk en uitvoerbaar is. Wanneer aansluiting niet tot de mogelijkheden behoort of onuitvoerbaar is, onderzoeken cao-partijen hoe een gelijkwaardig alternatief kan worden geboden.

2. Voor de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra geldt het volgende.

3. Cao-partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten en cao-partijen bij de CAO Bouw & Infra hebben gezamenlijke afspraken gemaakt over deelname van uitzendkrachten in de Bouw & Infra aan de zwaarwerkregeling Bouw & Infra voor 2025. Cao-partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten streven ernaar om deze afspraken daarna voort te zetten voor de duur van een jaar. Voor 2025 geldt dat vakkrachten die deelnemer zijn in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW), onder voorwaarden instromen in de zwaarwerkregeling Bouw & Infra en maximaal drie jaar vóór hun AOW-leeftijd stoppen met werken. De zwaarwerkregeling voorziet maximaal drie jaar in een (aanvullende) zwaarwerkuitkering. Een aanvraag voor de zwaarwerkregeling kan via de website zwaarwerkregeling.nl worden ingediend.

4. Uitzendondernemingen die vakkrachten die deelnemer zijn in bpfBOUW uitzenden, zijn een premie verschuldigd aan het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. De hoogte van de premie voor de zwaarwerkregeling wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra na overleg met uitzendpartijen. De premie bedraagt in 2025 1,49% van de pensioengrondslag van alle vakkrachten in bpfBOUW (max pensioenloon minus het bodemloon). De verplichting van de uitzendonderneming tot premieafdracht loopt tot uiterlijk drie jaar na het einde van de looptijd van de deelname aan de zwaarwerkregeling (tot en met 31 december 2028).

5. Meer informatie over de zwaarwerkregeling is te vinden op de website www.zwaarwerkregeling.nl. De geldende regels staan in het reglement Zwaar werk en het financieringsreglement van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. Deze reglementen maken deel uit van de CAO BTER Bouw & Infra.

BIJZONDERE GROEPEN

Artikel 47a

AOW-gerechtigde uitzendkrachten

Dit artikel vervalt op het moment dat het nieuwe artikel 14 van de cao door aanpassing van artikel 7:691 en artikel 7:668a BW door de Wet meer zekerheid flexwerkers in werking treedt.

1. Dit artikel is van toepassing op uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of hebben bereikt. Hierna beiden aangeduid als de AOW-gerechtigde uitzendkracht. Rechtspositie

2. Als de uitzendovereenkomst van rechtswege is beëindigd door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde uitzendkracht binnen zes maanden na deze beëindiging weer voor de uitzendonderneming aan de slag gaat, wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald:
a. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 1-2 zat, wordt de telling binnen fase 1-2 voortgezet.
b. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 3 zat, start hij aan het begin van fase 3 en start de telling in fase 3 opnieuw.
c. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase 4 zat, start hij aan het begin van fase 3 en start de telling in fase 3 opnieuw. Opvolgend werkgeverschap

3. Als er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een AOW-gerechtigde uitzendkracht en de uitzendkracht zet zijn werkzaamheden via de uitzendonderneming voort, dan start hij in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW aan het begin van fase 1-2.

Artikel 48

-

-

Artikel 49

Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland, huisvesting, vervoer en ziektekosten

De artikelen 49, 50, 51, en 52 gelden alleen voor de niet-permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht die:
a. door, of in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland wordt geworven; en/of
b. in Nederland gehuisvest wordt om in Nederland te werken.

Hieronder valt niet de uitzendkracht die grensarbeider is en zijn permanente thuisadres in België of Duitsland heeft en werkt in Nederland.

Huisvesting

1. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en/of als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld.

2. Huisvesting die wordt aangeboden, moet voldoen aan de huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage IV van deze cao, als:
a. de uitzendonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht of
b. de uitzendonderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.

3. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP).

In rekening brengen huisvestingskosten

4a. De uitzendonderneming kan voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht. De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting worden bepaald aan de hand van het Prijs-kwaliteitsysteem (PKS). Het PKS bepaalt aan de hand van kwaliteitsnormen de maximale in rekening te brengen totale kosten* voor de huisvesting. Daarbij geldt het volgende:
* De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting zijn opgenomen in Bijlage V van deze cao.
* Voor die uitzendkrachten die een contractueel overeengekomen basissalaris hebben gelijk aan ten minste 140% van de som van het alsdan geldende wettelijk minimumuurloon vermenigvuldigd met 40 is de maximering als genoemd in het vorige punt niet van toepassing. De maximale in rekening te brengen totale kosten* voor huisvesting blijven gebaseerd op het PKS.

* Het PKS is op 1 januari 2025 ingevoerd. Voor uitzendondernemingen die aangeven dat zij het PKS (nog) niet geïmplementeerd hebben, geldt dat de maximale in rekening te brengen kosten* voor huisvesting 20% van het alsdan geldende wettelijk minimumuurloon vermenigvuldigd met 40 bedragen.
* Het PKS is opgenomen in Bijlage V.

b. Bij afwezigheid van de uitzendkracht brengt de uitzendonderneming geen kosten in rekening bij een andere uitzendkracht voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode, als waarvoor de afwezige uitzendkracht al heeft betaald.
c. Als gedurende het dienstverband in een periode** van vier weken de uitzendonderneming de inhoudingen voor huisvesting niet volledig heeft kunnen doen omdat het loon*** van de uitzendkracht niet toereikend was, zal de alsdan ontstane schuld worden gecompenseerd zodanig dat de rekening courant voor wat betreft deze huisvestingskosten geen negatief saldo meer laat zien****. De compensatie mag ook op een later tijdstip niet meer worden verrekend of ingehouden. Dit is alleen anders als uit schriftelijke stukken blijkt dat de compensatie redelijkerwijs niet voor rekening van de uitzendonderneming kan komen.
d. De maximale in rekening te brengen huisvestingskosten voor de uitzendkracht mogen niet meer bedragen dan hetgeen in de wet of dit artikellid is bepaald. Ook niet als de huisvestingskosten worden meegenomen in de gelijkwaardige beloning.

Verlaten huisvesting

5. Als de uitzendovereenkomst eindigt, geldt een overgangstermijn van vier weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks en van hem mag niet worden geëist dat de huurprijs vooraf moet worden voldaan.

6. De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de uitzendkracht die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming, gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden, een passende termijn om de huisvesting te verlaten. Daarbij wordt onder andere ook meegewogen de onzekerheid over het einde van de uitzendovereenkomst en de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.

Vervoer van en naar land van herkomst

7. De uitzendonderneming zorgt voor informatie over het vervoer van en naar het land van herkomst. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden. De uitzendkracht hoeft dit vervoer niet te accepteren.

Niet-werkgerelateerd vervoer

8. De uitzendonderneming zorgt voor een alternatieve vervoersregeling voor de uitzendkracht die niet

beschikt over eigen vervoer indien:
a. de huisvesting buiten de bebouwde kom is gelegen; en
b. de huisvesting niet of nauwelijks bereikbaar is met openbaar vervoer.

Woon-werkverkeer

9. Voor het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
a. Als de uitzendkracht voorziet in vervoer op eigen gelegenheid, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding op grond van de voor hem geldende beloning.
b. Als er sprake is van een recht op reiskostenvergoeding op grond van de voor de uitzendkracht geldende beloning, maar de uitzendkracht maakt gebruik van het door de uitzendonderneming georganiseerde vervoer, dan ontvangt de uitzendkracht geen reiskostenvergoeding en mag voor dat vervoer geen eigen bijdrage worden gerekend.
c. Als er geen sprake is van een recht op reiskostenvergoeding op grond van de voor de uitzendkracht geldende beloning en de uitzendkracht maakt gebruik van het door de uitzendonderneming georganiseerde vervoer, dan kan er voor dat vervoer een redelijke eigen bijdrage worden gerekend.

Ziektekosten- en overige verzekeringen

10. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de verplichting van een ziektekostenverzekering. Daarnaast doet de uitzendonderneming de uitzendkracht een aanbod voor een ziektekostenverzekering. De uitzendkracht is niet verplicht dit aanbod te aanvaarden.

11. Als de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem de nominale premie aan de zorgverzekeraar te betalen. De uitzendonderneming spant zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen twee weken:
a. na het aangaan van deze verzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie ontvangt; en
b. bij einde van de verzekering het bewijs van einde van de ziektekostenverzekering ontvangt.

12. Als de uitzendonderneming een aanbod doet tot het afsluiten van een andere verzekering (bijvoorbeeld aansprakelijkheids- of repatriëringsverzekering), geeft hij adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Bij dit aanbod geldt dat:
a. de uitzendkracht niet verplicht is het verzekeringsaanbod te accepteren.
b. de periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, uitsluitend kunnen worden gedaan na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht. In dat geval spant de uitzendonderneming zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie.
c. de uitzendonderneming de uitzendkracht informeert over het eventueel vrijwillig voortzetten van de

verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst.

Verantwoordelijkheden uitzendonderneming

13. De uitzendonderneming is verplicht om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de uitzendkracht over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.

14. De uitzendonderneming moet de uitzendkracht op begrijpelijke wijze informeren over de bij de opdrachtgever geldende veiligheids- en arbovoorschriften.

15. De uitzendonderneming spant zich in voor adequate sociale begeleiding van de uitzendkracht.

16. De uitzendonderneming stelt de uitzendkracht op zijn verzoek in staat om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een feestdag in de zin van artikel 30) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.

17a. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 30 lid 3 van de vorige cao. De vorige cao betreft de cao zoals bedoeld in artikel 20a lid 1.
b. Onder scholing van deze uitzendkracht (zoals bedoeld in artikel 30 van de vorige cao) vallen in ieder geval de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het werk en verblijf.

Met ingang van 1 januari 2027 wordt dit lid vervangen door het volgende lid:

17. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk.

18. Als de uitzendonderneming helpt bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de uitzendkracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave wordt alleen op de bankrekening van de uitzendkracht bijgeschreven.

19. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

** Waaronder mede begrepen inhouden en verrekenen*

*** Voor de periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen*

**** Met loon wordt in dit geval bedoeld (i) het deel van het uurloon waarop inhoudingen op het WML mogelijk zijn (de wettelijk gemaximeerde 25%), (ii) het deel van het uurloon boven WML en (iii) overige loonelementen in geld zoals vakantiebijslag, toeslagen, bonussen, ADV etc.*

***** De eerste compensatie betreft de eerste periode van vier weken van 2025 ingaande op 30 december 2024 (week 1 van 2025). Dit betekent dat de eerste compensatie zal plaatsvinden op 27 januari 2025.*

Artikel 50

Verrekenen van boetes

1. Het verrekenen van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de uitzendkracht verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes, dit conform artikel 7:632 lid 1 sub a BW. Onder verschuldigd wordt verstaan, aan de uitzendonderneming opgelegde boetes die het gevolg zijn van een overtreding door de uitzendkracht van een wettelijk of bestuurlijk voorschrift.

2. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage I van de cao, wordt elke afzonderlijke verrekening met het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 51

Inhoudingen op het loon

1. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming een schriftelijke volmacht verlenen om van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan altijd worden herroepen.

2. Inhoudingen op het uit te betalen loon voor vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht bedragen nooit meer dan de werkelijke kosten.

3. Kosten van activiteiten die de uitzendonderneming verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland van de uitzendkracht, mogen niet worden ingehouden op het loon.

4. Iedere inhouding op het loon wordt schriftelijk gespecificeerd op de loonstrook. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 52

Inkomensgarantie

1. De uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren (‘de inkomensgarantie’).

2. De periode van inkomensgarantie wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de uitzendkracht vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum(jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch twee maanden of langer duurt, dan geldt alsnog een periode van twee maanden, waarover het recht op ten minste het voltijdsminimum(jeugd)loon geldt.

3. De inkomensgarantie vervalt, als binnen twee weken na aanvang van de werkzaamheden zich een situatie voordoet van bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen door de uitzendkracht of in andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past en de uitzendonderneming om die reden de uitzendkracht niet meer kan of wil te werk stellen.

4. Indien de situatie zich voordoet als genoemd in lid 3, dan heeft de uitzendkracht recht op:
a. Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendonderneming worden betaald.
b. De mogelijkheid om aansluitend nog vijf aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
c. Het kwijtschelden van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de uitzendkracht naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
* vervoer thuisland-Nederland;
* vervoer woon-werkverkeer;
* huisvesting; en/of * zorgverzekering.

5. Wanneer de omstandigheden als bedoeld in lid 3 zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de uitzendkracht op de inkomensgarantie als bedoeld in lid 1 bestaan.

6. Mocht het functioneren van de uitzendkracht aansluitend aan de periode van de inkomensgarantie reden zijn om geen (nieuwe) werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de uitzendkracht hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

7. De inkomensgarantie wordt toegepast per periode van vier weken. Voor deze periode wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak voor de aangifte loonheffingen. In een kalenderweek waarin het niveau van de inkomensgarantie niet wordt behaald, wordt een voorschot aan de uitzendkracht verstrekt waarmee in die week ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum(jeugd)loon per week wordt bereikt. In de eerste en/of laatste week van de inkomensgarantie geldt deze bepaling naar rato van de in die week gewerkte dagen in de periode van de inkomensgarantie.

HOOFDSTUK 7

OVERIG

Artikel 53

Faciliteiten voor werknemersorganisaties

1. Vergoeding vakbondscontributie

De uitzendonderneming zal op verzoek van de uitzendkracht zijn vakbondscontributie aan een werknemersorganisatie in mindering brengen op brutoloonbestanddelen, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt en het brutoloon van de uitzendkracht daartoe toereikend is. De uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de in te houden vakbondscontributie.

2. Geen benadeling bij vakbondsactiviteiten

De uitzendkracht die werkzaam is in branches en bedrijven waar activiteiten van werknemersorganisaties plaatsvinden (waaronder ledenvergaderingen vanwege caoonderhandelingen, stiptheidsacties of stakingen), zal daaraan kunnen deelnemen zonder dat hij wordt belemmerd dan wel benadeeld door de uitzendonderneming. De uitzendonderneming spreekt de opdrachtgever eropaan als deze de uitzendkracht benadeelt als gevolg van zijn vakbondsactiviteiten.

3. Verlof van kaderleden

a. Een kaderlid van een werknemersorganisatie is de bij de uitzendonderneming werkzame uitzendkracht, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor zijn werknemersorganisatie, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij het management van de uitzendonderneming schriftelijk is aangemeld. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail’.
b. Een kaderlid van een werknemersorganisatie, die als zodanig wordt aangemeld bij de uitzendonderneming, mag met behoud van zijn loon gedurende maximaal vier dagen deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen van de werknemersorganisatie. Dit geldt tevens voor het deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen bij de opdrachtgever.

4. Toegang tot de werkplek

De uitzendonderneming informeert de opdrachtgever desgevraagd over de wens van vertegenwoordiger(s) van werknemersorganisaties om toegang tot de onderneming van de opdrachtgever te krijgen. De uitzendonderneming en de opdrachtgever zijn ieder voor zich aanspreekbaar voor deze vertegenwoordiger(s) over onderwerpen die de werksituatie van de uitzendkracht betreffen.

5. Promoten van en informeren over activiteiten van werknemersorganisaties

a. Werkgeversorganisaties bieden werknemersorganisaties de gelegenheid om via de cao-apps in de uitzendsector de uitzendkracht te informeren over de aangesloten werknemersorganisaties, de namen van hun vertegenwoordigers of contactpersonen, en een verwijzing naar waar zij informatie kunnen vinden over:

* standpunten, activiteiten en mededelingen van de werknemersorganisatie(s) met betrekking tot de uitzendsector;
* vergaderingen van werknemersorganisatie(s).

b. De uitzendonderneming biedt werknemersorganisaties op verzoek in redelijkheid de mogelijkheid:

* om gebruik te maken van een vergaderruimte binnen de uitzendonderneming ten behoeve van vergaderingen van de werknemersorganisatie met betrekking tot de 33 uitzendonderneming of -sector, en voor het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties werkzaam bij die uitzendonderneming;
* om de uitzendkracht te informeren over de kandidaatstelling van leden voor het medezeggenschapsorgaan van de uitzendonderneming;
* om via hun (digitale) publicatiekanalen voor uitzendkrachten de uitzendkrachten te informeren over de activiteiten van werknemersorganisaties.

6. Met werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties worden in dit artikel de werknemersorganisatie en werkgeversorganisaties bedoeld betrokken bij deze cao.

Artikel 54

SFU

1. Er is een sociaal fonds in de uitzendbranche met een eigen sociaal fonds cao (Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche).

2. Cao-partijen verzoeken het Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche om de uitzendkracht binnen de doelstellingen van de gelijkwaardige beloning voorzieningen te bieden als alternatief voor de aanspraken die de werknemer in dienst van de opdrachtgever heeft met betrekking tot het sociaal fonds dat van toepassing is bij de opdrachtgever.

Artikel 55

Private aanvulling WW en WGA

1. Cao-partijen nemen deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA - Sector Dienstverleningniet (semi-)publiek domein; sector 4-no. 07. Hiermee wordt ten behoeve van de uitzendkracht voorzien in een aanvullende verzekering voor de WW en WGA.

2. De hoogte van de premie voor deze verzekering wordt bepaald door Stichting PAWW (en bedraagt in 2025 0,1%. De uitzendonderneming houdt de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW. Als de opdrachtgever aan zijn eigen werknemer met een gelijk(waardig)e functie als de uitzendkracht een compensatie verstrekt ten behoeve van de te betalen premie, dan moet de uitzendonderneming dit gelijkwaardig toepassen.

Meer informatie is te vinden op de website van de stichting: www.spaww.nl. Hierop wordt de actuele premie steeds gepubliceerd en wordt het begrip brutoloon nader toegelicht.

Artikel 56

Behandeling klachten en/of geschillen

1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen een geschil bij de Geschillencommissie aanhangig maken over:
a. de uitvoering of toepassing van deze cao; of
b. de vaststelling van passende arbeid.

2. De uitzendkracht meldt een geschil als bedoeld in lid 1 sub a en b bij de medewerker van de uitzendonderneming en doorloopt de volgende stappen:
a. De uitzendkracht treedt binnen drie weken in overleg met de medewerker van de uitzendonderneming om tot een passende oplossing te komen.
b. Als er geen oplossing wordt bereikt, kan de uitzendkracht binnen vier weken een klacht indienen bij de uitzendonderneming, die binnen drie weken daarop een beslissing neemt.
c. Als de uitzendkracht het niet eens is met de beslissing van de uitzendonderneming, kan hij het geschil binnen vier weken aan de Geschillencommissie voorleggen.

3. Bij een geschil over de vaststelling van passende arbeid als bedoeld in lid 1 sub b worden de volgende stappen doorlopen:
a. De uitzendkracht treedt binnen een week in overleg met de medewerker van de uitzendonderneming om tot een passende oplossing te komen.
b. Als er geen oplossing wordt bereikt, kan de uitzendkracht binnen een week een klacht indienen bij de uitzendonderneming, die binnen twee weken daarop een beslissing neemt.
c. Als de uitzendkracht het niet eens is met de beslissing van de uitzendonderneming, kan hij het geschil binnen twee weken aan de Geschillencommissie voorleggen.

4. De commissie regelt haar werkwijze in een reglement. Daarin wordt tevens geregeld in welke samenstelling de commissie een geschil kan behandelen. Het reglement van de Geschillencommissie is te raadplegen op www.nbbu.nl.

Artikel 57

Fusiegedragsregels

De uitzendonderneming informeert bij voorgenomen fusies en reorganisaties, overeenkomstig de geldende SER-Fusiegedragsregels, betrokken werknemersverenigingen tijdig en stelt hen in de gelegenheid om advies uit te brengen.

Artikel 58

Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door cao-partijen.

2. De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.

3. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van de cao algemeen en volledig worden nageleefd en is door de cao-partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

4. De uitzendonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in (een) daartoe door de SNCU opgestelde reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten getrouwelijk worden nageleefd.

Artikel 59

Dispensatie

1. De leden van de NBBU kunnen, als zij tevens onder de werkingssfeer van een andere cao vallen, door de Dispensatiecommissie gedispenseerd worden van de NBBU-CAO.

2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao moet schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort of info@nbbu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail verzonden’.

3. De Dispensatiecommissie beslist namens cao-partijen op een dispensatieverzoek.

Artikel 60

-

-

Artikel 61

Wijzigingen

1. Wanneer de wet- en regelgeving wijzigt, dan passen cao-partijen de cao dienovereenkomstig (tussentijds) aan.

2. Als er gedurende de looptijd van de cao verder ontwikkelingen zijn die van invloed zijn op deze cao, gaan cao-partijen hierover in gesprek en passen de cao zo nodig eveneens (tussentijds) aan. Aanleiding voor gesprek en mogelijke cao-aanpassingen zijn in elk geval:
a. ontwikkelingen rondom arbeidsmigratie en in het bijzonder de politiek en maatschappelijk gewenste scheiding tussen wonen en werken. De cao-bepalingen over arbeidsmigratie en in het bijzonder over huisvesting worden door cao-partijen in 2026 geëvalueerd;
b. onvoorziene effecten bij de toepassing van de cao. Cao-partijen monitoren hoe de cao wordt toegepast en maken waar nodig nadere afspraken om ongewenste effecten tegen te gaan;
c. cao-partijen monitoren de uitvoerbaarheid van de cao in de praktijk en maken waar nodig aanvullende afspraken om een juiste en werkbare uitvoering te waarborgen.

Artikel I

Bijlage I Loonstrook

Bij de loonbetaling verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk een loonstrook. Op zijn verzoek ontvangt de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de loonstrook.

De loonstrook bestaat uit de volgende elementen:
a. het loonbedrag;
b. de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
d. het bruto-uurloon;
e. het aantal gewerkte uren;
f. de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;
g. de naam van de uitzendonderneming;
h. de naam van de uitzendkracht;
i. indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
j. indien van toepassing de inschaling bij de opdrachtgever;
k. het betaalde loon;
l. het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon;
m. een verklaring van de gebruikte afkortingen;
n. eventuele andere inhoudingen. Als anders dan op grond van de wet of deze cao inhoudingen op het loon worden gedaan, gebeurt dit alleen in overleg met de uitzendkracht en wordt dit vermeld op de loonstrook.

Artikel II

Bijlage II Pensioen

Volgt later

Artikel III

Bijlage III Functie-indeling en functieniveau

1. De methodiek om een uitzendfunctie in te delen in een functiegroep is gebaseerd op het Handboek functie-indeling uitzendkrachten.

2. In het Handboek functie-indeling uitzendkrachten zijn referentiefuncties opgenomen met voor elke functie een functieprofiel. Elk functieprofiel is gewaardeerd en op basis daarvan ingedeeld in een functiegroep.

3. Het Handboek functie-indeling uitzendkrachten is beschikbaar via de website van de NBBU en ABU en de website van de werknemersorganisatie. In het handboek zijn referentiefuncties opgenomen, maar in de uitzendpraktijk wordt een veel groter aantal functietitels gebruikt. Om het zoeken naar de juiste referentiefunctie te vergemakkelijken, is in het handboek een hulpmiddel gemaakt. In de eerste kolom van het hulpmiddel staan per werkveld een groot aantal referentiefuncties in alfabetische volgorde die in de uitzendpraktijk veel voorkomen. In de tweede kolom staan de bij de werkvelden behorend veel gebruikte alternatieve functiebenamingen. In de derde kolom staat het bijpassende functieniveau.

Procedure voor functie-indeling

4a. De uitzendkracht wordt ingedeeld op grond van de door hem laatstelijk verrichte werkzaamheden.
b. Deze werkzaamheden, de functie, bestaan uit de activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals die aan de uitzendkracht zijn opgedragen.
c. Indeling van de functie vindt plaats door middel van vergelijking van de functie met de referentiefuncties. Een verdere toelichting hierop is opgenomen in het Handboek functie-indeling uitzendkrachten.
d. De uitzendkracht kan bezwaar aantekenen tegen zijn functie-indeling. In artikel 56 van deze cao is de procedure voor de behandeling van klachten en/of geschillen opgenomen.

Artikel IV

Bijlage IV Huisvestingsnormen

1. Uit de administratie van de uitzendonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.

2. De toegestane huisvestingsvormen zijn:
a. een reguliere woning;
b. een hotel/pension;
c. wooneenheden in een gebouwencomplex;
d. chalets/woonunits;
e. huisvesting op een recreatieterrein; en andere door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) aangewezen huisvestingsvormen.

3. De hiervoor in sub a (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12 m2 gebruiksoppervlak (GBO)* te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd in sub b (hotel/pension), d (chalets/woonunits) en e (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10 m2 omsloten leefruimte per persoon te hebben.

4. De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.

5. In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:
a. één toilet per acht personen;
b. één douche per acht personen;
c. 30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
d. kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig zijn;
e. zes liter blusmiddel.

6. In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:
a. het alarmnummer 112;
b. de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
c. de verkort weergegeven huis- en leefregels;
d. een ontruimingsplan en noodprocedure;
e. de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.

7. Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.

8. Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.

9. De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.

10. Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.

Artikel V

Bijlage V Prijs-kwaliteitsysteem (PKS) huisvesting

In artikel 49 wordt verwezen naar een PKS voor de maximaal in rekening te brengen totale kosten voor huisvesting. Het PKS kent een onderscheid tussen basisvoorwaarden (de ondergrens vanuit SNF) en aanvullende voorwaarden. Bij het voldoen aan de basisvoorwaarden hoort een basisbedrag per 1 juli 2024 van € 109,44. Dit bedrag wordt steeds geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon, voor het eerst dus bij de inwerkingtreding op 1 januari 2025. Per (extra) punt wordt dit bedrag verhoogd met € 0,90. Dit bedrag zal vanaf 1 januari 2026 ook steeds worden geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. De bedragen zijn inclusief btw, water, stroom, gas, beddengoed, incheck, uitcheck en (opstal)verzekering en exclusief lokale heffingen, eten en drinken.

Cao-partijen hebben voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 de hiervoor genoemde bedragen overeenkomstig onderstaande tabel vastgesteld. Deze bedragen worden in deze periode niet geïndexeerd.

	basisbedrag	prijs per punt	maximumbedrag
1 januari 2026 – 31 december 2027	€ 127,88	€ 1,00	€ 159,85

De uitzendkracht krijgt een bevestiging met het aantal punten van zijn huisvesting en de bijbehorende prijs.

Bij negatieve afwijkingen moet de uitzendonderneming alle medewerkers op de betreffende locatie terugwerkend het te veel betaalde compenseren. Bij recidive binnen een jaar op dezelfde locatie voor dezelfde afwijkingen geldt het bovenstaande inclusief een extra compensatie van 100%.

Het rekenmodel is te vinden op www.nbbu.nl/nl/prijs-kwaliteitssysteem-pks-voor-de-huisvesting-van-arbeidsmigranten-rekentool

Basisvoorwaarden

# personen per slaapkamer	Score: # personen per slaapkamer
1	20
Studio 2	8
2	0

# personen per douche	Score: # personen per douche
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

# m2 slaapvertrek/persoon	Score: # m2 slaapvertrek/persoon
3,6	0
4	0
4,5	0
5	2
5,5	4
6	6
6,6	8
7,5	10

# WIFI	Score: # WIFI
nee	-10
ja	0

# personen per keuken	Score: # personen per keuken
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

# m2 GBO	Score: # m2 GBO
12	0
13	0
14	0
15	2
16	4
17	6
18	8
>18	10

# personen per w.c.	Score: # personen per w.c.
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0

	8	0

Aanvullende voorwaarden

# beheer (mate van aanwezigheid/bereikbaarheid	Score: # beheer (mate van aanwezigheid/bereikbaarheid
> 40 uur werkzaam op locatie	4
< 40 uur werkzaam op locatie	0

Energie label	Score Energielabel
A	5
B	3
C	2
D	0
E	0
F	0
G	0

Regio Locatie	Score Regio	Provincies
Regio 1	3	Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht
Regio 2	2	Groningen, Noord-Brabant, Gelderland, Flevoland, Zeeland
Regio 3	0	Limburg, Overijsel, Drenthe, Friesland

Artikel VV

Protocolafspraken

Afspraken wegvallen van de uitzendarbeid

1. Cao-partijen hebben bij het sluiten van de cao vastgehouden aan het bestaande niveau van:

a. de opbouw van vakantiebijslag en vakantiedagen tijdens het wegvallen van de uitzendarbeid (artikel 40);

b. en de loondoorbetaling bij ziekte (artikel 41) wanneer de uitzendarbeid is weggevallen.

Cao-partijen gaan met elkaar in gesprek en willen nader onderzoeken welk niveau hier passend is voor de toekomst, waarna eventueel een (tussentijdse) aanpassing van de cao kan volgen. Zwaarwerkregeling

2a. Cao-partijen staan open voor aansluiting bij de zwaarwerkregelingen in andere sectoren, mits dat mogelijk en uitvoerbaar is.

b. Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheid van een eigen zwaarwerkregeling.

c. Cao-partijen willen de bestaande aansluiting bij de zwaarwerkregeling in de Bouw & Infra verlengen voor de duur van een jaar. Daarna wordt bekeken of verdere verlenging is gewenst.

NBBU

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

info@nbbu.nl - 033-4760200

www.nbbu.nl